Die Lohnverhältnisse bei der Preußischen Staatseisenbahn.

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

der

hohen philosophischen Fakultät

der

Friedrich-Alexanders-Universität Erlangen

vorgelegt

von

Martin Igel

Regierungsbauführer a. D. aus Berlin.

Tag der mündlichen Prüfung: 1. November 1905.

ACAD. UNIV. BAT. PUBL.

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41549826_0075

Litteraturverzeichnis.

Eulenburg, Zur Frage der Lohnermittelung.

Ihering, Der Zweck im Recht. Bd. I, 2. Auflage.

Brentano, Verhältnis von Arbeitslohn und Arbeitszeit zur Arbeitsleistung. 2. Auflage 1893.

Philippovich, Grundriß der politischen Oekonomie. Bd. I, 5. Auflage 1904.

Klien, Minimallohn und Arbeiterbeamtentum (Abhandlung des staatswissenschaftlichen Seminars zu Jena) 1901.

von Zwiedineck-Südenhorst, Beiträge zur Lehre von den Lohnformen (Tübingen 1904).

Jäger, Der Normalarbeitstag (Stuttgart 1890).

„ Geschichte und Litteratur des Normalarbeitstages. Stuttgart 1892.

Die Verwaltung der öffentlichen Arbeiten in Preußen 1890—1900. Bericht an S. M. den Kaiser und König.

Reichsarbeitsblatt, „Ueber Arbeitszeit und Kündigungsfrist" herausgegeben vom Kaiserlich Statistischen Amt. I. Jahrgang 1903.

Schmidt, Der natürliche Arbeitslohn Bd. I 1887.

Eisenbahn-Nachrichten-Blatt, Jahrgang 1905 Heft I.

Werkstättenordnung der Eisenbahndirektionen Cöln und Posen.

Lohn „ „ „ „ „ „

Arbeits „ „ „ „ „ „

Inhalts-Verzeichnis.

	Seite
I. Abschnitt: Allgemeines über Lohnformen	7—22
a) Definition des Begriffes „Lohn"	7
b) Arbeitszeit, Arbeitslohn, Arbeitsleistung	8
c) Arten des Lohneinkommens	10
d) Minimallohngewährung	18
e) Normalarbeitstag	20
f) „Lohnverhältnisse" nicht identisch mit „Lohnermittelung"	21
II. Abschnitt: Die Lohnverhältnisse bei der preuß. Staatseisenbahn	23—70
a) Einteilung der Eisenbahnarbeiter	
b) Arbeiterzahl und -löhne von 1889—1899	23
c) Bestimmungen für Einstellung und Entlassung der Arbeiter	25
d) Werkstättenarbeiter	25
e) Geschäftsgang und Arbeitsvorgänge in den Werkstätten	37
f) Betriebs- und Lohnunterhaltungsarbeiter, sowie die als Hülfsunterbeamte beschäftigten Arbeiter	44
g) Einmalige Lohnzulagen (Prämiengewährung)	63
h) Lohn- und Fürsorge im Falle der Erwerbsunfähigkeit	65
III. Abschnitt: Betrachtungen über Lohnverhältnisse bei der preuß. Staatseisenbahn und in der Privatindustrie	71—87
a) Vorzüge der Lohnverhältnisse bei der preuß. Staatseisenbahn	71
b) Existenzsicherung (Stabilisierung)	72
c) Bedenken der Badischen Staatseisenbahn gegen Stabilisierung	76
d) Stabilisierung bei Werklöhnung und Minimallohngewährung	80
e) Arbeiterbeamtentum	84
f) Schlußbetrachtungen	86

Nur wenige Gebiete der politischen Oekonomie sind so heiß umstritten, so widersprechend gelöst worden, wie das des Lohnes. Die Gründe dafür sind: es liegt einmal ein großes praktisches Interesse vor, außerdem wirken zahllose Kräfte mit, deren Einfluß aufeinander nicht leicht zu fassen und abzuschätzen ist.

Schon der Begriff „Lohn" ist in seiner Bedeutung schwankend und schwer exakt zu definieren. Philippovich[1]) bezeichnet mit „Lohn" kurzweg das „Arbeitseinkommen" der materiellen Arbeit — im Gegensatz zum „Arbeitseinkommen" der geistigen Arbeit, welches er „Honorar" nennt. Eulenburg[2]) versteht unter Lohn im engeren Sinne nur den „Arbeitslohn" und in ihm den „Entgelt für die geleistete (körperliche) Arbeit". Auch nach Jhering[3]) wird Lohn im wissenschaftlichen Sprachgebrauch regelmäßig mit „Arbeitslohn" identifiziert. Der Lohn gebührt dem Individuum, dessen soziale Arbeit nur allein im Streben nach Geld besteht — dem Arbeiter. Ist das Streben des Individuums außer auf Geld auch noch auf andere Ziele gerichtet, wie beim Arzt, Beamten, Offizier, so ist es nicht „Lohn", den sie erhalten, sondern „Honorar, Besoldung, Gage". Im ersteren Falle muß ein „Gleichmaß" zwischen Leistung und Gegenleistung, ein „Aequivalent" bestehen, im letzteren liegt der Sporn zur Arbeit nicht nur im Gelde, sondern noch in etwas anderem, in Anerkennung und Ruhm. Mit dem Honorar, das ein Schriftsteller oder Komponist erhält, wird nicht immer der Wert seines Werkes getroffen; hingegen wird ein Handwerker niemals umsonst arbeiten, nur aus Liebe zur Sache. Das Honorar des Künstlers und Gelehrten ist kein „Aequivalent" für irgend etwas, weder für Kenntnisse, Fleiß, noch Talent,

---

[1]) Grundriß der politischen Oekonomie Bd. 1 5. Aufl. S. 300.

[2]) Zur Frage der Lohnermittelung S. 2.

[3]) Der Zweck im Recht, 2. Aufl. Bd. 1 S. 129 ff.

es fehlt ihm eben das unverkennbare Hauptmerkmal des „Lohnes“ (Arbeitslohnes): das „Aequivalent“[1]).

„Lohnverhältnisse bei der Eisenbahn“ enthält also an sich schon die Einschränkung: „die Lohnverhältnisse aller derer, welche bei der Eisenbahn im Arbeitsverhältnis“ stehen — im Gegensatz zu dem großen Heere der Beamten, welches „Gehalt“ oder, im Fall einer außerordentlichen Zuwendung, eine „Remuneration“ bezieht.

Der „Arbeitslohn“ ist einmal ein Bestimmungsfaktor für die Kosten der Arbeit; außer ihm auch noch „Arbeitszeit“ und „Arbeitsleistung“. In der Beurteilung der Beziehung zwischen diesen drei Größen begegnet man zuweilen, besonders in unentwickelten Wirtschaftsverhältnissen, der Ansicht: je länger die Arbeitszeit, je niedriger zu gleicher Zeit der Arbeitslohn, desto größer die Arbeitsleistung für den Unternehmer. Diese Auffassung finden wir bei den englischen Schriftstellern Petty[2]), Temple[3]), Haughton[4]) und Child[5]) des 17. und 18. Jahrhunderts vertreten. Sie verlangten sogar Herabsetzung des Lohnes, um den Fleiß zu heben.

Umgekehrt lehrt Adam Smith[6]), „daß hoher Lohn so viel sei wie große Arbeitsleistung“. Er begründet dies auf folgende Art: „Luxus dringt selbst in die niedrigsten Klassen des Volkes ein. Die Arbeiter wollen nicht mehr mit derselben Nahrung, Kleidung ꝛc., wie ehedem zufrieden sein. Hoher Arbeitslohn ist das Reizmittel des Fleißes, und wie jede andere menschliche Eigenschaft wird der Fleiß größer, je mehr Reizmittel ihn antreiben. Reichliche Nahrung vermehrt die Körperstärke des Arbeiters und die Hoffnung, seine Lage zu bessern, bewegt ihn, diese Stärke aufs äußerste zu betätigen. Deshalb sehen wir, daß überall, wo der Lohn hoch ist, die Arbeiter fleißiger und anstelliger sind, als wo er niedrig ist“.

Die Vorstellung, die sich seit Adam Smith geltend gemacht hat, ist bis heute geblieben, und M. Culloch[7]) sagt mit Recht: „Haben die niedrigen Löhne der Iren, Polen, Hindus diese fleißig gemacht? oder machten die hohen Löhne der Amerikaner, Engländer

---

[1]) Ihering, Der Zweck im Recht Bd. 1 2. Aufl. S. 189.

[2]—[5]) Vgl. Brentano, Ueber das Verhältnis von Arbeitszeit, Arbeitslohn und Arbeitsleistung, 2. Aufl. S. 2—4 und die dort angegebenen Stellen.

[6]) Vgl. Brentano S. 2/3 und die dort angegebenen Quellen über das Verhältnis von Arbeitslohn, Arbeitszeit und Arbeitsleistung.

[7]) ibid.

und Holländer diese träge?" Gerade das Gegenteil. Die Erfahrung aller Zeiten und aller Völker zeigt — um mit Brentano[1]) zu sprechen — „daß hoher Lohn gleichzeitig der stärkste Antrieb unablässiger und sorgfältiger Anstrengung ist".

Wir kommen nunmehr zu dem dritten Faktor, welcher die Kosten der Arbeit bestimmt — zur Arbeitszeit. Es ist überall zu beobachten, daß mit kürzerer Arbeitszeit eine größere Leistung verbunden ist. Natürlich wird hierbei von Klien[2]) sehr richtig vor „mechanischer Beurteilung und unbeschränkter Verallgemeinerung" gewarnt. Es gibt überall eine physische Maximalgrenze der Leistungsfähigkeit. Auch hat das Wesen einiger Arbeitsvorgänge die Eigentümlichkeit, daß nicht immer eine Lohnerhöhung eine Leistungssteigerung bewirkt. Aber gerade das Beispiel, welches Klien[2]) an dieser Stelle aufführt, — Schaffner bei der Eisenbahn — scheint mir nicht ganz zutreffend zu sein. Gerade im Eisenbahnbetriebe können wir die Beobachtung machen, daß das Personal viel leistungsfähiger ist, wenn es nicht durch zu große Arbeitszeit überbürdet ist. Der Schaffner wird seine Arbeit mit viel größerer Sorgfalt verrichten könnnen, er wird sich weit seltener Fehler oder Vergehen im Dienste zu Schulden kommen lassen, wenn die Dienstdauer eine kürzere ist. Die Statistik lehrt uns, daß infolge der Verminderung der Dienststunden ein Fortschritt in Bezug auf Sicherheit zu verzeichnen ist. Die längeren Ruhepausen erhöhen die Leistungsfähigkeit des einzelnen.

Brentano[3]) sagt also mit Recht: „daß es sich mit dem Verhältnis von Arbeitszeit zur Arbeitsleistung geradeso verhält, wie mit dem von Arbeitslohn zur Arbeitsleistung." Auch Klien[4]) sagt: „Hoher Lohn hebt in der Regel die Lebenshaltung der Arbeiter und macht sie dadurch fähig zu qualifizierterer, besserer Leistung, ganz zu schweigen von rein physischer Kräftigung der Klasse und damit Steigerung der Widerstandsfähigkeit". Hohe Löhne und kurze Arbeitszeit gehen mit weit intensiveren Leistungen Hand in Hand oder, wie es Philippovich[5]) ausdrückt: „Verkürzung der Arbeitszeit und Erhöhung der Löhne vermag die Leistungen nicht

[1]) Vgl. Brentano, Ueber das Verhältnis von Arbeitszeit, Arbeitslohn und Arbeitsleistung, 2. Aufl. S. 2—4.

[2]) Minimallohn und Arbeiterbeamtentum S. 19.

[3]) Vgl. S. 17 Anm. 2.

[4]) Klien, Minimallohn und Arbeiterbeamtentum S. 18.

[5]) Grundriß der politischen Oekonomie, 1. Bd. 5. Aufl. S. 124.

nur absolut, sondern auch relativ zu heben", d. h. „die Kosten der die Einheit des Produktes belastenden Arbeitsmenge wird geringer, wenn die Arbeiter kürzere Zeit arbeiten und höhere Löhne erhalten". Erhöht sich infolge von Lohnsteigerung und Arbeitszeitverminderung die Lebenshaltung des Arbeiters, so ist die Folge davon ein intensiveres Arbeiten, weil er bei größeren Bedürfnissen und kürzerer Arbeitszeit zu größerem Fleiße angespornt wird. Die Freude an der Arbeit wird eine größere, der Fleiß wird ihm leichter gemacht, als einem Arbeiter, welcher keine höheren Bedürfnisse kennt, von langer Arbeit ermüdet und mißmutig ist. Um es also nochmals zu betonen: hoher Lohn, kurze Arbeitszeit steigern die Produktivität am meisten.

Wie ist dies am besten zu erreichen; nach welchen Prinzipien muß die Art des Lohnes oder die Lohnform oder das Lohnsystem gewählt werden; wie lange soll diese „kurze Arbeitszeit" dauern oder mit anderen Worten: empfiehlt es sich, eine Normalarbeitszeit einzuführen? Mit dieser Fragestellung ist schon für uns eine Disposition für die weitere Untersuchung gegeben, die sich beschäftigt mit der Untersuchung a) der verschiedenen Arten des Lohneinkommens, b) der mannigfachen Vorschläge, die von Nationalökonomen und Männern der Praxis gemacht worden sind.

Die Arten des Lohneinkommens können sehr verschiedener Natur sein. Ein bedeutender Gegensatz vom praktischem Interesse ist der zwischen Geldlohn und Naturallohn. Unter den jetzigen sozialen Verhältnissen bei gesteigerter Verkehrsentwickelung und erhöhter Freizügigkeit bekommen die Arbeiter ihren Lohn in der Regel in Geld ausgezahlt, seltener in Naturalien. In vielen Fällen aber ist es sowohl für den Arbeiter, als auch für den Arbeitgeber von Vorteil, daß mindestens ein Teil des Lohnes in Naturalien oder sonstigen zu seinem Lebensunterhalt erforderlichen Gütern, wie Kleidung, Wohnung usw. geliefert wird. Dadurch ist ein bestimmtes Maß der Güterversorgung dem Arbeiter garantiert und der Arbeitgeber hat es mehr in seiner Macht, auf die Gestaltung der Lebensverhältnisse seines Untergebenen einzuwirken; ja, bei persönlichen Dienstleistungen auf dem Lande ist der Naturallohn sogar eine Notwendigkeit.

Eine spezielle Form des Naturallohnes ist das Truck system, die Bezahlung des Arbeiters mit Waren, welche er erst durch Ver-

kauf zu Geld machen muß, um seine Unterhaltskosten decken zu können. Dies in Amerika viel angewandte System hat für den Arbeiter den großen Nachteil, daß er den Wert der Waren bei der Uebernahme nicht kontrollieren und letztere beim Wiederverkauf nicht günstig verwerten kann, denn er muß ja verkaufen.

Nicht ganz zusammenfallend mit Geld und Naturallohn ist der Unterschied zwischen Nominal- und Reallohn. Unter Reallohn versteht man allgemein die Menge der Lebens- und Genußmittel, die den Arbeitern für die Arbeit wirklich gegeben wird. Der Nominalpreis der Arbeit dagegen besteht in einer Geldsumme. Nach Philippovich[1]) beruht der Gegensatz auf der Gegenüberstellung der erhaltenen Lohnsumme und der Güter, die der Arbeiter dafür erwerben kann. Die Definition des Nominallohnes könnte vielleicht noch etwas erweitert werden, so daß sie nicht nur Geldlohn, sondern auch Naturallohn umfaßt, den die Arbeiter nicht in eigenem Verbrauch verwerten können (Truckſystem). Dann ist der Reallohn das, was der Arbeiter als Entgelt für die Arbeit erhält und für sich verwerten kann. Dieser Reallohn besteht entweder in direkt ausbezahlten Naturalien oder in den Konsumtionsgütern, die er von seinem Geldlohn oder von dem Lohn in Naturalien, die er selbst nicht verwerten kann, einkauft. Der wirkliche Lohn der Arbeiter, der einzige, welcher über die Höhe des Lohnes eine wahre Auskunft gibt, ist der Reallohn. Nur er gibt uns ein genaues Bild von der Lebenshaltung der Arbeiterklasse; doch ist er in Wirklichkeit kaum festzustellen.

Die Schwierigkeiten, mit den heut üblichen Lohnsystemen Streitigkeiten mit der Arbeiterschaft zu vermindern, sind nicht gering. Werden die Arbeiter im Zeitlohn bezahlt, so wird in den Fabriken über den mangelhaften Eifer der Arbeiter geklagt. Wird die Arbeit im Stücklohn verdungen, so gilt die Klage der unkorrekten Arbeit und der Vergeudung der Rohmaterialien. Viele Arbeitgeber versuchen es zuerst mit dem Zeitlohn und dann mit dem Stücklohn oder umgekehrt. Vollkommen zufriedenstellend sind beide nicht. Bei beiden ist es sehr schwierig, der schwankenden Höhe der Verkaufspreise zu folgen, die Konsumenten und Arbeiter in gleicher Weise zu befriedigen.

„Der Zeitlohn wird gezahlt für die Ueberlassung der Arbeits-

[1]) S. 301.

kraft während bestimmter Zeit, ohne daß die Größe der während dieser Zeit tatsächlich gewährten Leistung auf die Höhe des Lohnes Einfluß gewänne“ [1]). Er ist schwerfällig und unbeweglich. Er sichert in keiner Weise den gleichen Lohn für die gleiche Anstrengung, sondern nur den gleichen Lohn für die gleiche Zeit. Die Zeit wird bezahlt, nicht die Leistung. Die Leistung muß durch fortwährende scharfe Aufsicht gesichert und Ansporn zu größerer Leistung durch Drohung mit Entlassung gegeben werden. Der fleißige und gewissenhafte Arbeiter bekommt nicht mehr oder nicht viel mehr als der träge und nachlässige. Dazu kommt die Schwierigkeit, den Schwankungen des Marktes zu folgen. Wurden die Löhne bei steigender Konjunktur und günstigem Absatz erhöht, so widersetzen sich die Arbeiter einer Herabsetzung infolge schlechterer Konjunktur und geringeren Absatzes. Würde doch durch diese Lohnherabsetzung ihre wirtschaftliche Lage verschlechtert werden. Macht sich ein Aufschwung bemerkbar, so treten die Arbeiter unverzüglich mit Lohnerhöhungs-Forderungen vor; aber die Arbeitgeber setzen sich zur Wehr. Sie wissen nicht im voraus, wie lange die günstige Lage dauern mag, wissen jedoch wohl, daß einmal erhöhte Löhne nur schwer wieder herabzusetzen sind.

Wird der Lohn „ohne Rücksicht auf die verbrauchte Zeit, nur nach der Größe der Leistung bemessen“, [2]) so nennt man ihn „Stück- oder Akkordlohn“. Gegen diese Unterscheidung von Zeitlohn einerseits, Stück- oder Akkordlohn andererseits, wie auch gegen die allgemein übliche Verwendung des Wortes „Akkord“ erhebt von Zwiedineck-Südenhorst [3]) Einsprache. „Sowohl gegen die Gleichstellung von Stück- und Akkordlohn als auch gegen die Verwendung des Ausdruckes Akkord blos für die nach Maßgabe der Leistung zu entrichtenden Löhne sprechen Gründe. Was das letztere anbelangt, ist hervorzuheben, daß auch die Zeitlöhnung akkordiert, d. h. der Wurzel des Wortes nach vereinbart wird, daß also gar kein Anhaltspunkt an und für sich dafür vorliegt, den Ausdruck in einem so engen Sinne zur Bezeichnung eines ganz bestimmten Verhältnisses zu gebrauchen, zumal eben mit dieser Bezeichnung das Eigentümliche des Arbeitsverhältnisses garnicht erfaßt wird. Für die Beibehaltung dieser Terminologie kann nur der tief wurzelnde Sprachgebrauch geltend

[1]) Philippovich, S. 302.
[2]) Philippovich S. 302.
[3]) Beiträge zur Lehre von den Lohnformen S. 4 und 5.

gemacht werden; gegen diesen anzukämpfen wäre denn auch von vornherein ein vergebliches Beginnen. Allein auch der Sprachgebrauch ist in neuerer Zeit nicht so ganz sicher geblieben, denn während man bis vor kurzem Stücklohn und Akkord tatsächlich zu identifizieren pflegte, wird die Unterscheidung beider immer gebräuchlicher. Eduard Bernstein[1]) hat jüngst die Differenzierung der Ausdrücke systematisch zu fassen unternommen. Stücklohn und Akkordlohn sind beide zunächst Werklohn und in ihrer speziellen Bestimmtheit je Abarten oder Unterformen von ihm. Akkordlohnarbeit soll überall da vorliegen, wo Arbeiten im Gedinge vergeben werden, d. h. Vergebung meist mit Zuhilfenahme einer dritten Mittelsperson. Dieses Vergeben der Arbeit an Zwischenpersonen im Verding, die dann darauf achten, daß der Arbeiter die Zeit nicht vertrödelt, bezeichnet man vielfach als Akkord." Von Zwiedineck-Südenhorst bedient sich in seinen Beiträgen zur Lehre von den Lohnformen anstelle der gebräuchlichen Ausdrücke Stücklohn und Akkordlohn überall des von Bernstein gewählten Ausdruckes Werklohn.

„Die Grundvoraussetzung für die Anwendung des Akkordlohnes ist die Möglichkeit der Messung der individuellen Leistung des einzelnen Arbeiters, sei es, daß dieser für sich arbeitet, sei es, daß seine Arbeitsleistung in der Gesamtleistung unterscheidbar hervortritt."[2]) Die Akkordlöhne sichern dem Arbeiter nicht den gleichen Lohn für die gleiche Zeit, sondern für die gleiche Leistung. Sie gewähren dem Fleißigen und Intelligenteren einen besseren Verdienst als dem weniger Befähigten und Lässigeren. Auch ist die Aufsicht minder drückend als bei Zeitlohnarbeit und nur notwendig, um die fertigen Gegenstände auf ihre Anzahl und Qualität hin zu prüfen. Denn Antrieb zu größtmöglichster Leistungsentfaltung liegt ja im eigenen Interesse des Arbeiters, weil dadurch sein Einkommen vergrößert wird. Stets wird dort der Akkordlohn gewählt werden, wo die Leistungsfähigkeit der Arbeiter bedeutend voneinander abweicht und sich der Wert ihrer Leistungen annähernd genau bemessen läßt. Die Akkordlöhne sind auch nicht so plump, wie die Zeitlöhne. Die Akkordtarife in großen Betrieben suchen bis ins Einzelne jeden Gegenstand, der hergestellt wird, mit allen möglichen Abweichungen zu erfassen. Für geschickte Arbeiter ist der Stücklohn die beste Lohnform. Er

[1]) Bei von Zwiedineck-Südenhorst, Lehre von den Lohnformen S. 5.
[2]) Philippovich S. 302.

bringt ihre Arbeitskraft zur Entfaltung. Die damit erzielten Löhne steigen oft gegenüber dem Zeitlohn gleichartiger Arbeiter auf das Doppelte.

Das Akkordsystem hat trotzdem auch offenbare Mängel. So hat der erhöhte Verdienst „stärkeren Verbrauch der Arbeitskraft und Lebensenergie“[1]) zur nachteiligen Folge, veranlaßt durch die anstrengende Akkordarbeit. In gefahrvollen Betrieben, wie in Steinbrüchen, an gefährlichen Maschinen, gefährden die Akkordlöhne das Leben und die Gesundheit der Arbeiter. Ein weiterer Fehler ist ihre zu große Beweglichkeit. Sie unterliegen häufig willkürlichen Eingriffen. Bei dem unvermeidlichen Wechsel in der Art der herzustellenden Gegenstände ist die Auslegung der Tarife oft zweifelhaft. Der Arbeitgeber kann nicht immer persönlich angerufen werden, und dann sind Klagen der Arbeiter über Benachteiligungen und Willkür kaum zu vermeiden. Deshalb wäre es ein gerechtes Verlangen, daß der Tarif urkundlich festgesetzt, allen Beteiligten genau bekannt gegeben und frei zwischen den Parteien vereinbart wird. Ebenso wichtig ist es aber, den Tarifen eine genügende Dauer zu geben; dann sind für bestimmte Zeit Streitigkeiten über Erhöhung oder Herabsetzung der Löhne ausgeschlossen. Allerdings geht damit auch für den Arbeiter die Aussicht verloren, bei steigenden Verkaufspreisen sofort höhere Stücklöhne zu erlangen.

Noch in verschiedenen anderen Momenten kommt ein Risiko des Arbeiters bei der Akkordlöhnung in Frage. Er ist in der „Schnelligkeit seines Arbeitsverlaufes“[2]) von der Qualität des zu verarbeitenden Gegenstandes abhängig. Ein Former wird viel schneller die ihm im Akkord übertragene Zahl von Formkästen fertigstellen können, wenn die Qualität des Formsandes eine gute ist. Der Schmied wird seinem Werkstück viel leichter unter dem Hammer die gewünschte Form geben können, wenn das Eisen weniger kohlenstoffreich ist. Nur zu oft haben die Fraiser, Hobler, Dreher im Verlauf ihrer Arbeit darunter zu leiden, daß das Material der zu bearbeitenden Teile dem Stahl einen zu großen Widerstand entgegensetzt, ja ihn fortwährend unbrauchbar macht. Er muß dann erst ausgewechselt und wieder neu geschliffen werden, womit natürlich unnütz Zeit ver-

[1]) Philippovich S. 302.

[2]) von Zwiedineck-Südenhorst, Beiträge zur Lehre von den Lohnformen S. 31—35.

loren geht. Allerdings läßt sich dagegen hervorheben, daß dergleichen unliebsame Zwischenfälle meist bei der Aufstellung der Akkorde mit berücksichtigt sind.

Auch von der Betriebsausrüstung, von den Arbeitsmaschinen und sonstigen Werkzeugen ist der „Arbeitserfolg" abhängig. Eine mangelhafte und dem heutigen Stande der Technik nicht angemessene Ausrüstung wird für den Arbeitserfolg von großem Nachteil sein. Ein weiteres „ökonomisches Risiko" liegt für den Arbeiter in der schlechten Zeitausnützung. Zuweilen kommt es vor, daß der Arbeiter infolge eines Maschinendefektes oder sonstiger Betriebsstörungen nicht weiter arbeiten kann. Der „Fortgang des Arbeitsprozesses" ist ferner von dem Fleiße des Vormannes und der Güte der vorgeleisteten Arbeit abhängig. Der Gießer kann nicht eher mit dem Guß beginnen, bevor nicht der Former die nötige Vorarbeit beendet hat, und der Metallarbeiter kann nicht an die Bearbeitung des Gußstückes gehen, bevor er dasselbe nicht aus der Gießerei empfangen hat. Wenn nun gar, wie ich es wenigstens in meiner Praxis zu beobachten Gelegenheit hatte, die fertige Gußware nicht sofort auf dem kürzesten Wege zur Bearbeitung gelangt, sondern erst einen Umweg über das Magazin machen muß, so geschieht dies in vielen Fällen auf Kosten der Arbeiter — natürlich ist stets unbeschränkter Akkord die Voraussetzung. Endlich bringt die „Notwendigkeit der Bestimmung mutmaßlicher Kraft- und Zeitaufwendung ein starkes Moment von Unsicherheit in die Verwertung der Arbeitskraft".

Aus alledem geht also hervor, daß das Risiko, welches der Arbeitgeber bei der Akkordlöhnung zu tragen hat, zum großen Teil auf seine Arbeiter abgewälzt wird. Denn sie nehmen bei der Einwilligung in die vereinbarten Akkordsätze das Ungewisse einer falschen Beurteilung ihrer eigenen Kräfte auf sich, sie haben eben den erforderlichen „individuellen Zeitaufwand" zu gering eingeschätzt.

Zu erwähnen ist hier auch das System der gleitenden Skalen (sleding scale) oder in Amerika basis System genannt. „Dies System besteht darin, das ein Normallohn und ein Normalpreis gesucht und als bleibende Faktoren aufgestellt werden. Um diesen festen Punkt oscillieren Produktenpreis und Lohnhöhe in der Weise, daß der Lohnsatz prozentual den Preisschwankungen folgt" [1]),

[1]) Klien, Minimallohn und Arbeiterbeamtentum. S. 8.

das heißt die Löhne steigen und fallen mit den Verkaufspreisen. Das System hat sich in Deutschland nicht eingebürgert. Die Schwierigkeit liegt wohl darin, daß es schwer ist, das richtige Verhältnis zwischen Löhnen und Verkaufspreisen festzusetzen und dann diese zu kontrollieren.

Auch die in Amerika und England zuweilen eingeführten Prämiensysteme (Zeitprämiensysteme haben sich bei uns nicht eingeführt. Zweck derselben ist die Erzielung besserer Leistungen und größerer Sparsamkeit im Verbrauch der Rohmaterialien, sowie längeres Bleiben in derselben Dienststelle. Dies soll bei fest akkordiertem Lohne dadurch erreicht werden, daß „für eine den Durchschnitt übersteigende Leistung bezw. nach längerem Verweilen in der Arbeitsstellung noch eine besondere Vergütung (Prämie) gewährt wird.“[1] Diese Prämien können je nach ihrer Ursache Fleiß-, Ersparnis- und Dienstprämien sein.

Das Wesen dieses Systems besteht in folgenden Prinzipien:[2]

„1. Für die nach dem Zeitprämiensystem zu entlohnende Arbeitsaufgabe wird eine Grundzeit eingeräumt, die in der Regel auf Grund längerer Beobachtungen berechnet worden ist.
2. Die Arbeiter erhalten einen sicheren Stundenlohn für jede tatsächlich auf die Arbeit verbrauchte Arbeitsstunde als Grundlohn.
3. Für jede ersparte Stunde wird dem Arbeiter eine Prämie in der Höhe eines fixen oder veränderlichen Bruchteiles des Stundenlohnsatzes zuerkannt.“

Als Schöpfer des Zeitprämiensystemes wird F. A. Halsey in Sherbrooke[3] genannt. Es soll festgesetzt werden, wieviel Zeit ein mittelmäßiger Arbeiter zur Herstellung eines Maschinenteiles oder einer Anzahl von Teilen gebraucht. Für diese durchschnittliche Tagesleistung soll der übliche Tagelohn gezahlt werden. Liefert der Arbeiter die Arbeit in kürzerer Zeit, so erhält er dafür eine Prämie, die aber nur einen Teil des ersparten Zeitlohnes betragen soll. Halsey giebt den Rat, die Zeit, die zur Herstellung eines bestimmten Teiles erforderlich ist, möglichst zu Gunsten des Arbeitgebers fest-

[1]) Philippovich S. 302.
[2]) von Zwiedineck-Südenhorst S. 48.
[3]) ibid.

zusetzen. Der durchschnittliche Tagelohn soll schon bei einer mäßigen Leistung erreicht werden. Die durch das Prämiensystem erreichte Zeitersparnis soll aber überwiegend dem Arbeitgeber zufallen.

Ich finde, daß dies System im Grunde nur ein verstecktes Akkordsystem ist. Bei Festsetzung der Zeit für eine gewisse Leistung muß man genau so verfahren, wie bei der Einführung von Akkordtarifen. Nur daß bei dem Akkordsystem dem Arbeiter, der mehr leistet, diese Mehrleistung ganz zufällt, während er nach dem Halsey System und einigen ähnlichen von seiner Mehrleistung nur einen gewissen Anteil erhalten soll. Das Uebrige soll dem Arbeitgeber zufallen. Die Arbeiter werden das bald herausfühlen. Was das Akkordsystem vielfach in Verruf gebracht, die willkürliche Herabsetzung der Lohnsätze, wird hier stattfinden durch Herabsetzung der Stundenzahl, die die Grundlage des Abkommens bildet. Ich glaube also nicht, daß die Arbeiter, die bei uns schon vielfach der Stückarbeit widerstreben, für diese Art Zeitprämiensystem zu gewinnen sein werden.

Auch von Zwiedineck-Südenhorst[1], führt in seinen Beiträgen zur Lehre von den Lohnformen Beispiele aus den Kreisen der Techniker an, welche gegen das Prämiensystem sind. Es heißt dort: „Ein Uebergang vom Stücklohn- zum Prämiensystem sei ganz verfehlt. Es sei übrigens durchaus nicht leichter, die Zeitdauer zu bestimmen, die zu einer bestimmten Arbeit aufgewendet werden darf, als den Preis, für den ein Stück hergestellt werden kann. Beides sei Sache der Uebung weit mehr als der Rechnung, und darin liege die Achillesferse: Die Zahl der Treffer, die gleich bei einem neuen Stück gemacht werden, sei nicht höher, wenn man dem Arbeiter die Stunden ansagt, die er aufwenden darf, als wenn man ihm den Preis ansagt, den er dafür erhalte. Der Vorzug des Prämiensystems, daß es Erhöhung der Leistungsfähigkeit von Maschinen und Einrichtungen besser berücksichtige, sei hinfällig. Wenn anstelle einer Maschine oder Einrichtung eine neue leistungsfähigere tritt, so findet selbstverständlich auch eine Neuregelung der Preise für die mit Hilfe des Neuen hergestellten Waren statt, gleichviel, in welcher Form das geschehe, ob durch Herabsetzung des Stücklohnes beim Akkordsystem oder der normalen Stundenzahl beim Prämiensystem. Eine Verbesserung könne daher höchstens vielleicht dem Stundenlohn gegenüber beobachtet werden."

[1]) S. 56.

Eine spezielle Abart des Prämiensystems ist der Gruppenakkord. Er ist dadurch gekennzeichnet, daß eine Anzahl Arbeiter gemeinsam eine größere Arbeit im Akkord übernehmen, einen bestimmten Zeitlohn vorher untereinander ausmachen und den eventuellen Mehrverdienst des Akkordlohnes im Vergleich zu den Zeitlöhnen im Verhältnis der Zeitlöhne jedes einzelnen unter sich extra als Prämie teilen.

Als letztes Lohnsystem wäre noch das System der Gewinnbeteiligung zu nennen. „Die Gewinnbeteiligung der Arbeiter bedeutet Gewährung eines Anteiles am Unternehmergewinn[1])". Das System weist starke Verschiedenheiten auf. Der Grundgedanke ist aber überall derselbe: Der Unternehmer erkennt an, daß der Erfolg des Betriebes nicht allein von ihm abhängt, sondern daß dazu ein Stamm tüchtiger Arbeiter erforderlich ist. Er zerlegt deshalb den Lohn in einen festen und beweglichen Teil. Der feste Teil sichert dem Angestellten seine Existenz, der bewegliche richtet sich nach dem Ertrage der gemeinsamen Arbeit und wird nach festen Abmachungen an die Arbeiter verteilt. Die Gewinnbeteiligung ist ein Mittel, auch das Lohneinkommen zu erhöhen, wenn die Absatzgelegenheiten günstige sind und infolgedessen das Unternehmereinkommen steigt, sie mildert den Gegensatz zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Diesen Gegensatz zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber abzuschwächen ist die Aufgabe, welche sich unsere Sozialpolitik heute gestellt hat. Sie bemüht sich, dem Arbeiter eine gewisse Selbständigkeit gegenüber dem Unternehmer zu geben, ihm eine Basis „materieller Sicherheit" zu schaffen: „Sicherung des Lohneinkommens", Gewährung eines Existenzminimums — von Zwiedineck-Südenhorst nennt es Stabilisierung der Arbeiterverhältnisse — ist heute die erste Lebensfrage für unsere Arbeiterbevölkerung. Die Lösung dieses Problemes ist nur von einer einseitigen Untergrenzbestimmung der Lohnhöhe, von dem „Minimallohn"[2] zu erwarten. Das heißt der durch den Minimallohn festgesetzte Lohnsatz darf nicht nach unten überschritten werden, er kann zwar steigen, aber niemals fallen. Diese Untergrenze wird überall verschieden sein, sie wird variieren mit den Preisen und Lebensbedürfnissen des betreffenden Landes und

[1]) Philippovich S. 303.

[2]) Klien S. 4.

der Bevölkerung. Von Zwiedineck-Südenhorst[1]) glaubt, daß eine eigentliche Minimallohnbewegung in Deutschland heute noch existiere. Dieser Ansicht tritt Klien[2]) entgegen: er behauptet, daß gerade in den letzten Jahren in Deutschland eine große Fülle von Beispielen zu nennen ist, in denen der Kampf um ein Lohnminimum klar ersichtlich ist.

Die Parole, unter der man heutzutage Minimallohn verlangt, heißt: „Tarif, Tarifgemeinschaft, Tarifvertrag".

Unter Lohntarifen[3]) versteht man eingehende Verzeichnisse, in denen für die verschiedenen Arbeitergruppen irgend eines Gewerbes die Vergütung für die einzelnen Leistungen normiert sind. Tarifverträge sind Vereinbarungen, ein zugrunde gelegtes Lohnschema innerhalb einer längeren Zeit nach unten nicht zu durchbrechen. Es zeigt sich in diesen Tarifen also eine neue, höhere Auffassung von Lohn: er ist nicht mehr Entgelt für geleistete Arbeit, sondern soviel wie Existenzgewährung. Zeitlohn und Stücklohn können beide als ein Lohnminimum betrachtet werden. Reiner Zeitlohn besteht bekanntlich darin, daß ohne vorherige Festsetzung der zu leistenden Arbeit nur nach der Zeit, nach Stunden, Tagen, Wochen usw. gezahlt wird. Es besteht also ein Anspruch auf einen festen Wochen- oder Monatslohn, je nach vorheriger Vereinbarung. Durch diesen Zeiteinheitssatz ist immer ein gewisses Lohnminimum unabänderlich. Bei dem Stücklohn besteht das Lohnminimum in der Sicherung der vereinbarten absoluten Höhe der Stücklohnsätze. Dem Unternehmer wird dadurch die Möglichkeit des Herabsetzens der Akkorde (Akkorddrücken) genommen.

Eine doppelte Bürgschaft des Lohnminimums ist übrigens dann gegeben, wenn allen im Akkord oder nach Stücklohn arbeitenden Leuten nach Verhältnis der aufgewandten Arbeitszeit ein fester Zeitlohn als Mindestverdienst gewährleistet wird.

Durch diese Festsetzung eines bestimmten Minimallohnes für die Arbeiter aller Berufszweige wären wir in der heute so heiß debattierten Arbeiterfrage bereits einen Schritt weiter. Es wird aber neben dem Minimallohnsatz noch eine festzusetzende Maximalarbeitszeit, d. h. ein Normalarbeitstag im Interesse der Arbeiter

[1]) Bei Klien, Minimallohn und Arbeiterbeamtentum S. 86.
[2]) ibid. S. 87.
[3]) „ „ „

angestrebt. In seinem Buche „Geschichte und Litteratur des Normalarbeitstages" hat Jäger wertvolles Quellenmaterial zusammengestellt. Er bringt uns dort Urteile von Männern der Wissenschaft, welche fast alle für den Normalarbeitstag eintreten. Ich will Einiges herausgreifen und hier anführen:

Als theoretischer Vorläufer des Normalarbeitstages kann Helvetius[1] betrachtet werden. Er hat in seiner Schrift „d l'homme, de ses facultés intellectuelles et de son éducation" den Gedanken niedergelegt: Der Mensch könne das höchste Glück nur dadurch erreichen, daß die Reichen zu gunsten der Armen gesetzlich in einer Weise beschränkt werden, welche es den seitherigen Armen ermögliche, die Bedürfnisse ihrer Familien mittels einer Tagesarbeit von 7 bis 8 Stunden gehörig zu befriedigen.

Friedrich Kick[2]) Professor am polytechnischen Institut zu Prag empfiehlt den Normalarbeitstag von 12 Stunden, wovon er eine Stunde für Essen und Ruhe abzog. Für ununterbrochenen Betrieb schlug er vor a) den Normalarbeitstag von 12 Stunden mit 2 Reihen, wobei im Fall des Wechsels zwischen Tag- und Nachtschicht, sowie für ganze Ruhetage noch besondere Ablösung stattfinden muß. b) die Schicht zu 8 Stunden mit je 3 Reihen, sie verlangt für ganze freie Tage bei wirklichem ununterbrochenem Betriebe (Eisenbahn) weiteres Ablösungspersonal.

Nach v. Schönberg[3]) eignet sich der Normalarbeitstag für den Eisenbahnbetrieb nicht, wohl aber ist eine Festsetzung der Arbeitszeiten durch ein Eisenbahngesetz zweckmäßig. Als Gründe dafür gibt er folgende an: Die Bahnen sollen mit wechselndem Personal arbeiten. Nicht derselbe Mann soll fortgesetzt Tag und Nacht Dienst haben. Einem schlecht bezahlten, oft erschöpften und schlaftrunkenen Manne soll nicht das Stellen der Weichen überlassen und dadurch das Leben von Hunderten gefährdet werden. Es gibt nun aber Posten, wo 8 Stunden schon das Maximum bilden, während ein Bahnwärter auf einer Nebenbahn wegen der zwischen den Zügen eintretenden Ruhepausen unter Umständen länger als 12 Stunden pro Tag den Dienst versehen kann.

In betreff der deutschen Eisenbahnen war schon am 21. Januar

[1]) Jäger, Geschichte und Litteratur des Normalarbeitstages S. 11.
[2]) ibid S. 20/21.
[3]) ibid S. 24.

1875 ein Erlaß vom Reichseisenbahnamt ergangen, welcher die Maximalarbeitszeit für Bahnwärter, Weichensteller, Maschinen- und Fahrpersonal enthält. Ende des Jahres 1887 wurde die dort festgesetzte Zahl der Dienststunden noch weiter gekürzt.

Von Treitschke[1]) schreibt 1875 in seinem Werke „Der Sozialismus und seine Gönner": Der Arbeitgeber hat ein gutes Recht, eine solche Verkürzung des Arbeitstages zu fordern, daß er gesund bleiben, an Weib und Kind sich menschlich erfreuen kann, und noch zuweilen einige Zeit behält, um an dem geistigen Leben seiner Zeit, an den öffentlichen Interessen seines Volkes teilzunehmen.

Endlich führe ich noch eine Stelle an, welche den Haugtgewinn für den Normalarbeitstag aus der deutschen Gesetzgebung von 1891 bildet[2]): Durch Beschluß des Bundesrates können für solche Gewerbe, in welchen durch übermäßige Dauer der täglichen Arbeitszeit die Gesundheit der Arbeiter gefährdet wird, Dauer, Beginn und Ende der zulässigen täglichen Arbeitszeit und der dazu gewährenden Pausen vorgeschrieben und die zur Durchführung dieser Vorschriften erforderlichen Anordnungen erlassen werden.

Aus diesen wenigen, einer großen Menge entnommenen Beispielen ist ersichtlich, eine wie vielfach angestrebte Frage die Fixierung einer Maximalarbeitszeit ist. Sie muß eben so gewählt werden, daß die Arbeitsleistungen infolge zu langer Arbeitsdauer nicht nachlassen, daß also die Kosten der Arbeit nicht zu hoch erscheinen. Haben wir doch vordem gesehen, daß mit kürzerer Arbeitszeit größere Leistungen verbunden sind.

Für die Kosten der Arbeit war aber drittens und letztens auch noch der Lohn bestimmend gewesen. Seine rationelle Ermittelung hat erhebliche Schwierigkeiten zu überwinden. Die Frage der Lohnermittelung ist nicht identisch mit der Frage nach der Gesamtlage des Arbeiters — allerdings sind die Löhne ein Hauptbestandteil der Gesamtlage. Würde ich im Folgenden eine Lohnstatistik geben wollen, so wäre meine Aufgabe nicht die Schilderung der sozialen Lage und ein Ueberblick über die Daseinsbegingungen einer bestimmten Arbeiterklasse; mich würden nur die Nominallöhne inter-

[1]) Jäger S. 28.
[2]) Jäger S. 50.

essieren, ganz unabhängig von der Kaufkraft des Geldes, in welchem sie bezahlt werden. Die Darstellung der persönlichen Verhältnisse der Arbeiter, die Frage, ob noch Nebenerwerbe, Wohlfahrtseinrichtungen usw. mitsprechen, ist nicht als Aufgabe der Lohnermittelung zu betrachten, sondern das Problem ist eben das der Lohnverhältnisse selbst. Die Behandlung dieses Problemes habe ich mir zur Aufgabe gemacht.

Um die Lohnverhältnisse bei der Eisenbahn zu behandeln, müssen wir uns zunächst darüber klar werden, welche Lohnverhältnisse uns hier interessieren. Wie wir bereits am Anfang gesehen haben, handelt es sich nur um die Lohnverhältnisse aller derer, welche bei der Eisenbahn im Arbeitsverhältnis stehen. Dazu gehören:

a) die Werkstättenarbeiter,
Haupt-, Neben-, Betriebs-, Telegraphen-, Magazin-Werkstättenarbeiter),

b) die Betriebs- und Bahnunterhaltungsarbeiter
(incl. der Telegraphenunterhaltungs- und Neubauarbeiter, letztere, soweit sie von der Eisenbahnverwaltung angestellt sind),

c) die als Hülfsunterbeamte beschäftigten Arbeiter
(Hülfsbremser, Hülfswagenwärter, Hülfsheizer, Hülfswagenmeister, Hülfsmaschinenwärter).

Circa 250 000 Arbeiter beschäftigte die Bahn im Januar 1904. Wie allmählich die Arbeiterzahl, ausschließlich der beim Neubau beschäftigten, im letzten Dezennium des vorigen Jahrhunderts gestiegen ist, zeigt folgende Tabelle[1]):

Tabelle 1.

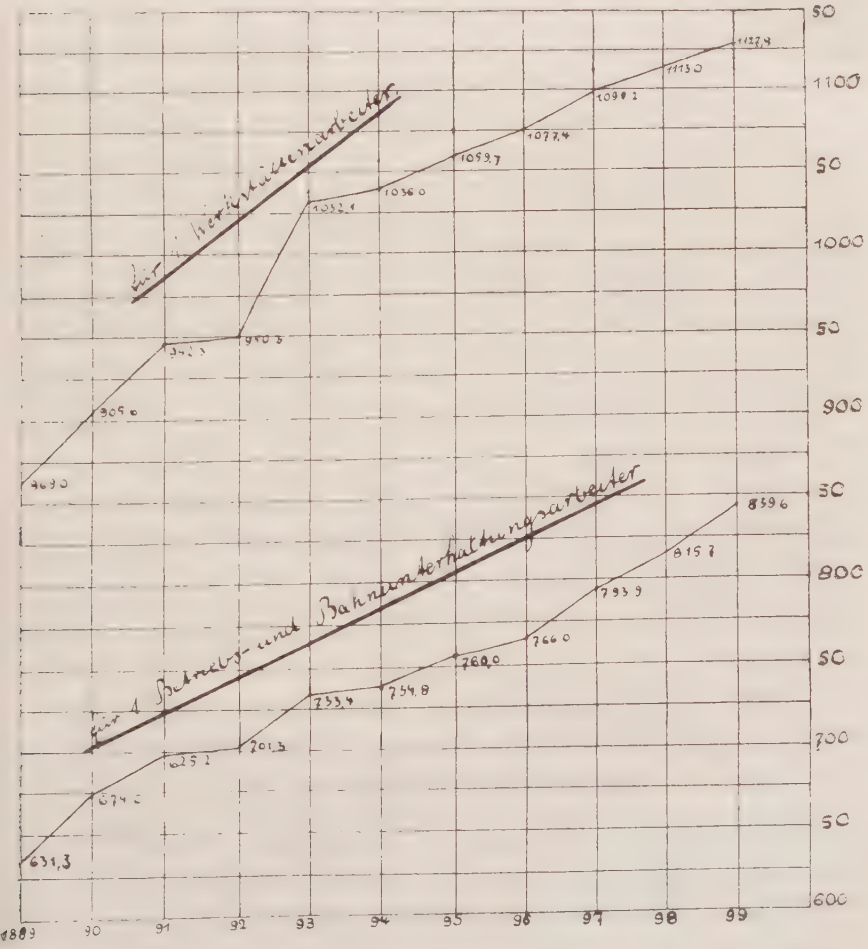
Im Jahre	sind beschäftigt gewesen Arbeiter	Im Jahre	sind beschäftigt gewesen Arbeiter
1889	166 853	1895	179 428
1890	183 659	1896	188 262
1891	192 076	1897	205 025
1892	175 578	1898	215 771
1893	171 577	1899	211 951
1894	176 084		

Die Angaben in dieser Ausführung sind teils den Werkstätten-, Lohn- und Arbeitsordnungen der Eisenbahndirektionen Cöln und Posen entnommen, teils von mir selbst während meiner Werkstätten-Tätigkeit in den Eisenbahnwerkstätten zu Speldorf (Direktion Essen), Cöln, Posen, sowie während meiner Beschäftigung im Stations- und Fahrdienst zu Cöln (Deutzerfeld) und Aachen gesammelt und zusammengestellt worden, soweit nicht ausdrücklich andere Quellen genannt sind.

[1]) „Die Verwaltung der öffentlichen Arbeiten in Preußen 1890—1900". Bericht an S. M. den Kaiser und König erstattet von dem Minister der öffentlichen Arbeiten S. 23.

Die Zahl sämtlicher im Arbeitsverhältnis beschäftigten Bediensteten hat sich nach den am Schlusse des Jahres 1889 und 1899 vorgenommenen Zählungen von rd. 179 000 auf 228 000, also um 27 % vermehrt.

In demselben Maße, wie die Arbeiterzahl, sind auch ihre Durchschnittslöhne gestiegen, und zwar im Jahre 1899 gegen 1889 für Werkstattsarbeiter um 29,78 %, für Betriebs- und Bahnunterhaltungsarbeiter um 32,90 %. Dieses Steigen veranschaulicht folgende Tabelle [1]).



[1]) „Die Verwaltung der öffentlichen Arbeiten in Preußen 1890—1900". Bericht an S. M. den Kaiser und König erstattet von dem Minister der öffentlichen Arbeiten S. 25.

Die Lohnverhältnisse für die Arbeiter sind in der Lohnordnung genau geregelt. Jeder Direktionsbezirk hat seine eigene Lohnordnung. Sie begründet für den Arbeiter keineswegs ein Anrecht auf Gewährung der in ihr aufgestellten Lohnsätze; vielmehr behält die Direktion sich vor, dieselben jederzeit ändern zu dürfen.

Die Arbeiter einzustellen ist Sache der zuständigen Inspektionsvorstände oder deren Vertreter. So werden z. B. die Bahnunterhaltungsarbeiter vom Vorstand der Maschineninspektionen angenommen, während für die Arbeiter der Haupt-, Neben- usw. Werkstätten die Genehmigung zur Annahme die Werkstätten-Inspektionen erteilen. Ein Arbeiter darf nur eingestellt werden, wenn er „die gemeinsamen Bestimmungen für die Arbeiter aller Dienstzweige der Preuß. Staatseisenbahnverwaltung" als für die Regelung seines Dienstverhältnisses verbindlich anerkannt hat. Er ist vom Bahnarzt eingehend zu untersuchen, ob er die erforderliche Gesundheit, körperliche Rüstigkeit, sowie hinlängliches Seh- und Hörvermögen besitzt. Auch darf er höchstens 35 Jahre alt sein. Er muß die erforderliche Schulkenntnis besitzen, muß unbescholten sein und sich von ordnungsfeindlichen Vereinen und Bestrebungen ferngehalten haben. Einstellung ausländischer Arbeiter ist im allgemeinen nicht statthaft, auch ist das Sprechen einer anderen, als der Deutschen Sprache an der Arbeitsstelle verboten. Beides wird nicht immer befolgt. Ich kannte in der Kgl. Eis. H. W. zu Speldorf Holländische Arbeiter und habe in der H. W. Posen fast täglich Arbeiter polnisch sprechen hören. Das Dienstverhältnis kann, wenn nichts anderes ausdrücklich vereinbart ist, innerhalb der ersten vier Wochen von beiden Teilen jederzeit sogleich, nach dieser Zeit durch eine jedem freistehende 14 Tage vorher erklärte Kündigung gelöst werden.

Ich will zuerst speziell von den Werkstättenarbeitern, den Arbeitern der Haupt-, Neben- und größeren Betriebswerkstätten sprechen. Sie erhalten Kontrollmarken mit Nummern und haben diese Marken vor Beginn der Arbeit selbst von der an der Eingangstür befindlichen Markentafel zu entnehmen und an die in der Werkstatts-Abteilung befindliche Markentafel aufzuhängen. Beim Verlassen des Arbeitsraumes wird die Marke von dem Inhaber abgenommen und an die Tafel am Haupteingang der Werkstätte wieder aufgehängt. Anfang und Ende der regelmäßigen Beschäftigung sowie der dazwischen fallenden Ruhepausen wird von der Verwaltung

genau festgesetzt und den Arbeitern durch die Arbeitsordnung, welche an der dazu bestimmten Stelle auszuhängen ist, bekannt gemacht. Die tägliche Arbeitszeit beträgt in den Werkstätten in der Regel 10 Stunden. Die Mittagspause muß mindestens $1^1/_2$ Stunde dauern. Den Arbeitern wird gestattet, ihr Frühstück resp. Vesperbrot ohne Verlassen der Arbeitsstätte einzunehmen. Im Sommer wird häufig eher mit der Arbeit begonnen, als im Winter, dementsprechend auch früher aufgehört. So sind z. B. die Arbeitszeiten für die H. W. Posen

im Sommer . . . . . $6—11^{50}$ vorm.
$1^{30}—5^{30}$ nachm.
Frühstückspause $8—8^{20}$ vorm.

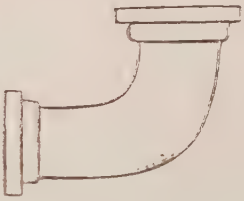
im Winter . . . . . $6^{30}—12^{20}$ vorm.
2—6 nachm.
Frühstückspause $8^{30}—8^{50}$ vorm.

Die H. W. Frankfurt a/O. dagegen hat Sommer und Winter die gleiche Arbeitszeit:

$6—11^{50}$ vorm.
$1^{30}—5^{30}$ nachm.
Frühstückspause $8—8^{20}$ vorm.

Den jugendlichen Arbeitern (Lehrlingen) von 14—17 Jahren wird je eine weitere halbstündige Pause nach Ablauf von 2 Stunden der Vor- und Nachmittagszeit gewährt. Muß länger als 2 Stunden nach Feierabend gearbeitet werden, so darf nach Schluß der regelmäßigen 10 stündigen Arbeit erst nach halbstündiger Ruhepause weitergearbeitet werden.

Die Arbeiter sind nach ihrer Beschäftigungsart in Gruppen eingeteilt. Jede Gruppe steht unter einem Werkführer. Ueber ihm oder über mehreren Werkführern (Vorarbeitern) steht der Werkmeister. Die Beschäftigung der Arbeiter erfolgt entweder gegen Tagelohn nach den (später noch ziffermäßig behandelten) von der Eisenbahndirektion festgesetzten Lohnsätzen oder gegen Stücklohn nach den von den Werkstätten zu führenden Stückpreisheften. Als Beispiel solch eines Stückpreisheftes (Akkordbuch) mag Tabelle 3 gelten:

Lfd. Nr.	Bezeichnung des Gedinges.	E. E. Biffa. M.	E. E. Posen M.	E. E. Thorn M.	Bemerkungen. Bild des Gegenstandes.
302	Dampfrohr, Ein- und Ausströmungsrohre, gegossene, durch einen Kupferflick. reparieren pro Fleckschraube . .	0,40		0,40	
305	Dampfrohr, Ausgangsrohrflantsch, durch Aufziehen eines Ringes reparieren .	1,00	1,00	1,00	
306	Dampfknierohr a) ein altes losnehmen oder befestigen . .	4,50	4,00	4,50	
	b) ein neues ersetzen und anbringen . .	5,00	5,00	5,00	
1	Maschine, zum Hochnehmen derselben 4 Windeböcke und 2 Balken herbeischaffen	2,00	2,00	1,80	
2	Maschine, bei einer die Achsen vornehmen oder unterbringen und herunterlassen . . .	4,00	4,00	5,00	
9a	Maschine, eine dreiachsige Lok. zur oder nach der Probefahrt putzen	1,50	2,00	2,00	

Wir sehen, wie scharf jede einzelne Arbeitsleistung verschieden eingeschätzt wird, wie die Eisenbahn möglichst jedem noch so geringen

Unterschied im Arbeitsvorgange durch Preisunterschied gerecht zu werden bemüht ist.

Für viele Stücklöhne ist dem Werkmeister ein Spielraum gelassen, innerhalb dessen sich deren Höhe bewegen darf. So lautet es z. B. „einen Dampfschieber abrichten 3—6 M." Der zu gewährende Arbeitslohn hängt in solchem Falle von der Größe und Reperaturbedürftigkeit des Schiebers ab. Es ist ganz klar, daß das Abrichten nicht jedes Schiebers gleich viel Arbeitsmühe verursachen wird. Sache des Werkmeisters ist es, den zu gewährenden Lohn vorher festzusetzen und den Arbeiter vor Inangriffnahme der Arbeit wissen zu lassen. Noch ein Beispiel möge zur Erläuterung dienen: das Kesselauswaschen schwankt je nach Größe des Kessels zwischen 3 und 6 Mark. Man zahlt meist gern den Mittelwert von 4,50 Mark, welcher Lohn auch für Anheizen und Vorbereiten für Lok. Probefahrten bezahlt wird. Ja sogar das Abortereinigen (pro Stück 0,075 Mark) und Werkstattausfegen am Sonnabend abend oder vor den Festtagen (pro qm 0,057 Mark) wird im Akkord bezahlt. Es sind dies Arbeiten, welche von ungelernten Personen ausgeführt werden, deren Tagesverdienst durch diese zusätzlichen Stücklohnverdienste den üblichen Tagelohnsatz übersteigen.

Mit Ausnahme der Vorarbeiter, Magazinarbeiter und Lehrlinge arbeiten die Arbeiter in der Regel im Stücklohn. Die im Stücklohn beschäftigten Werkstattarbeiter erhalten, wenn sie am Dienstorte, jedoch außerhalb der Werkstatt nicht gegen Stücklohn beschäftigt werden, für die in Betracht kommende Zeit einen Lohnsatz, welcher dem zur Krankenkasse veranlagten Tagesverdienste entspricht.

Die Beschäftigung von Arbeitern während eines Löhnungszeitraumes abwechselnd im Stücklohn und Tagelohn ist möglichst zu vermeiden, wird aber sehr oft, wie oben bereits gezeigt nicht befolgt. Es kommt höchst selten vor, daß ein Arbeiter ausschließlich nur im Stücklohn oder nur im Tagelohn während eines Löhnungsabschnittes bezahlt wird.

Werden Stücklohnarbeiten von mehreren Arbeitern (Rotte) gemeinsam ausgeführt, so werden sie einem „Vormanne" übertragen. Er hat als Rottenführer für die richtige Erledigung der Arbeiten zu den hierfür durch die Stückpreishefte (z. B. Tabelle 3) vorher festgesetzten Preisen zu sorgen. Handelt es sich um umfangreiche

Stückarbeiten, Reparaturen von Tendern, Lokomotiven oder Wagen, so sind Stückverzeichnisse (Siehe Anhang Tabelle No. 9) aufzustellen. Die Stückverzeichnisse müssen technisch und rechnerisch geprüft werden, müssen von dem Rottenführer urschriftlich anerkannt und von dem Inspektionsvorstand genehmigt werden. Durch Ausfüllung der Stückzahl, sowie des Geldbetrages werden die auszuführenden Arbeiten gekennzeichnet. Der Tag der Uebergabe, sowie die Vollendung der Stückarbeit muß auf dem Stückverzeichnis bescheinigt werden.

Sämtliche Stücklohnsätze sind so zu bemessen, daß der tägliche Stücklohnverdienst ganzer Arbeitergruppen bei Einhaltung der festgesetzten täglichen Arbeitszeit das Eineinhalbfache (50 %) des sonst den Arbeitern zustehenden Tagelohnsatzes nicht übersteigt. Der Ueberverdienst einzelner besonders tüchtiger Handwerker soll aber nicht beschränkt werden. Ist der Verdienst regelmäßig ein höherer als das Eineinhalbfache des Tagelohnes, so muß eine entsprechende Herabsetzung der Stücklohnsätze beantragt werden. Die richtige Höhe derselben wird in gewissen Zeitabständen von den Direktionen regelmäßig geprüft. So haben z. B., um die Stücklöhne der Werkstättenarbeiter zu prüfen, die Werkstätteninspektionen der Direktion Posen (Frankfurt a. O., Guben, Posen und die M. J. Lissa) jährlich am 15. Mai für das letztbeendete Rechnungsjahr über die erzielten Stücklohnverdienste (nach Tabelle 4) vorzulegen:

Ueberverdienste

welche im Rechnungsjahre 1903 im Stücklohn erzielt worden sind.

1	2	3	4	5	6	7
		Der gesamte Stücklohnverdienst im Rechnungsjahre beträgt		Für die in Spalte 3 nachgewiesenen Tagewerke würde d. Tagelohnverd. betragen Mark.	Mithin ergibt sich Ueberverd. in % oder Spalte 5.	Bemerkungen.
Lfd. Nr.	Arbeitergruppen.	für Tagewerke Mark.	Mark.			

Mit dieser Nachweisung zugleich wird noch angegeben, welche neuen Werkzeuge und Einrichtungen eingeführt sind, von denen die Leistungen der Arbeiter abhängen.

Die Verteilung der Stücklöhne auf die einzelnen Arbeiter einer an einem großen Arbeitsstück gemeinsam arbeitenden Gruppe geschieht nach Verhältnis ihres Tageslohnsatzes. Bei der Bildung solcher im Stücklohn arbeitenden Gruppen ist bereits nach Möglichkeit Rücksicht zu nehmen, daß die Verdienste der einzelnen Leute, welche derselben Gruppe angehören, in einem richtigen Verhältnis zu einander stehen. Es soll zwar der Gruppenführer den höchsten Tagelohn innerhalb seiner Gruppe haben; der Unterschied zwischen seinem Tagelohnsatz und dem seiner Mithelfer darf aber nicht zu groß sein, sonst würde sein Verdienst auf Kosten seiner Helfer über ein zulässiges Maaß hinaussteigen.

Inwiefern für das Aufrücken der Arbeiter in höhere Lohnstufen festgesetzte Aufrückungszeiträume veranschlagt sind, gelten für die Festsetzung des Lohndienstalters folgende Prinzipien. Das Lohndienstalter beginnt mit dem Tage des Eintritts in den Eisenbahndienst, vorausgesetzt, daß der Arbeiter bereits 18 Jahre alt ist, widrigenfalls zählt es erst vom 18. Lebensjahre an. Für das Lohndienstalter wird nur die ununterbrochene Beschäftigungsdauer bei der Eisenbahn angerechnet. Hierzu gehören nicht die Militärdienstzeit, militärische Uebungen, Krankheit, kurzer Urlaub oder Arbeitseinschränkungen auf der Strecke infolge strengen Winters. Scheidet ein Arbeiter freiwillig aus dem Dienst, so kann ihm beim eventuellen Wiedereintritt die alte Dienstzeit nicht angerechnet werden; nur wenn er ohne eigene Schuld, aus Mangel an hinreichender Beschäftigung austreten mußte, wird ihm die frühere Dienstzeit eventuell später wieder angerechnet. Auch die Zeit bei anderen, jetzt verstaatlichten Bahnen ist anrechnungsfähig, aber nicht die bei der Reichseisenbahn oder anderen staatlichen Verwaltungen.

Die Lohnsätze für die einzelnen Beschäftigungsorte und Beschäftigungsklassen werden von der Eisenbahndirektion festgesetzt. Dieselben sind sogar innerhalb ein und desselben Direktionsbezirkes für gleiche Leistungen an den einzelnen Orten verschieden. Natürlich sind im allgemeinen die Unterschiede nur gering und variieren bis zu einer Höhe von etwa 1,25 M. In einer großen Stadt ist der Lohn ein höherer als in einer kleinen. Doch scheint uns das nur

so. Zieht man die kostspieligeren Wohnungs- und Lebensverhältnisse in Betracht, so ist der Tauschwert des in Geld ausgezahlten Lohnes derselbe. Selbstverständlich sind auch in teuereren Gegenden Deutschlands die Lohnsätze höher als in billigeren. Ein Vorschlosser, der z. B. 10 Jahre im Eisenbahndienste in der H. W. zu Köln oder Berlin ist, wird mehr erhalten, als einer mit dem gleichen Lohndienstalter in Bromberg oder Lissa. Ersterer braucht eben auch mehr für seine nötigsten laufenden Ausgaben.

Die genaue ziffermäßige Angabe der Mindest- und Höchstlöhne für die Werkstättenarbeiter der Betriebs- und Telegraphenwerkstätten des Eisenbahndirektionsbezirkes Posen gibt uns folgende Tabelle 5.

Tabelle 5.

Mindest- und Höchstlöhne für das Werkst. Arbeiterpersonal in den Betriebs-Werkstätten (ausschl. Lissa und in der Telegraphenwerkstatt Posen.

Betriebswerkstatt	Vorarbeiter max. M.	Vorarbeiter min. M.	Lohngrenzen für Vorschlosser max. M.	Vorschlosser min. M.	Handwerker max. M.	Handwerker min. M.	Hilfsarbeit. max. M.	Hilfsarbeit. min. M.
Maschineninspektion Posen								
Posen	—	—	4,00	3,60	3,50	3,00	2,70	2,00
Bentschen	—	—	4,00	3,60	3,50	2,50	2,30	1,70
Meseritz	—	—	4,00	3,60	3,50	2,50	2,30	1,70
Maschineninspektion Ostrowo								
Jarotschin	—	—	3,50	3,00	3,25	2,20	2,30	1,70
Ostrowo	—	—	3,50	3,00	3,25	2,20	2,30	1,70
Maschineninspektion Lissa i/P.								
Lissa	—	—	—	—	—	—	—	—
Maschineninspektion Guben								
Guben	—	—	4,00	3,60	3,50	2,50	2,30	1,70
Bromberg	—	—	4,00	3,60	3,50	2,50	2,30	1,70
Frankfurt a. O.	—	—	4,00	2,50	3,50	2,00	2,60	1,80

Mechaniker und Uhrmacher		Handwerker		Arbeiter	
max. M.	minim. M.	max. M.	minim. M.	max. M.	minim. M.
Telegraphenwerkstatt Posen					
5,00	3,50	4,00	2,50	2,60	1,80

Es treten dort wiederholt Schwankungen zwischen den Minimal- und Maximallöhnen von 1,50 M. auf. Die Höhe hängt natürlich von dem Lohndienstalter ab. Der Anfangslohn für Vorschlosser ist in Frankfurt a. O. mit nur 2,50 M. angesetzt, es scheinen also dort die Lebensbedingungen günstigere zu sein als in Posen, Guben, Glogau 2c. mit 3,60 M.

Die folgende Tabelle 6 zeigt uns die Mindest- und Höchstlöhne der Arbeiter in den Hauptwerkstätten der Direktion Posen:

Bezeichnung der Arbeiter	H. W. Frkf. a/O.		H. W. Guben		H. W. Posen		Neb. W. Glogau		Betr. W. Lissa	
	min. M.	max M.	min. M.	max. M.	min. M	max. M.	min. M.	max. M.	min. M.	max. M.
1) Vorarbeiter . . .	3,80	5,60	3,80	5,60	4,00	5,60	3,75	5,00	3,57	5,00
2) Handwerker:										
a) Lehrgesellen, Werkzeugschlosser, Modelltischler . . .	2,50	4.50	2,50	4,50	2,50	4,50	2,40	4,25	2,40	4,25
b) Kupferschmiede, Kesselschmiede, Mechaniker, Gelbgießer und alle Vorhandwerker, wie Vorschlosser, Vorschmiede, Vortischler, Vorstellmacher, Vorlackierer, sowie solche Handwerker unter den Drehern, Klempnern und										

Gruppe	Bezeichnung der Arbeiter	H. W. Fkf. a/O.		H. W. Guben		H. W. Posen		Neb. W. Glogau		Betr. W. Lissa	
		min. M.	max M.	min. M.	max. M.	min. M.	max. M.	min. M.	max. M.	min. M.	max M.
	Sattlern, welche mit besonders schwierigen Arbeiten beschäftigt werden .	2,50	3,70	2,50	3,70	2,50	3,70	2,10	3,30	2,40	3,30
	c) Hülfsmaschinenwärter, Hülfskesselwärter, Hammerführer, Lok.-Wagen-, Bau- und andere Schlosser, Dreher, Klempner, Tischler, Stellmacher, Lackierer, Sattler, Tapezierer, Schmiede, Glaser und Maurer; auch Hobler, Fraiser usw., wenn sie handwerksmäßig ausgebildete Metallarbeiter sind . .	2,00	3,20	2,00	3,20	2,00	3,20	2,00	3,00	2,00	3,00
	3) Alle nicht handwerksmäßig ausgebildeten Arbeiter, wie z. B. Zuschläger, Bohrer, Schleifer, Korbmacher sowie Hülfsportiers ꝛc. . . .	1,90	2,80	1,90	2,80	1,90	2,80	1,80	2,60	1,80	2,60
	4) Hülfsarbeiter:										
	a) Ständige Materialienausgeber in den Magazinen u. Hülfsmagazinaufseher .	2,90	3,20	2,00	3,20	2,00	3,20	2,00	3,00	2,00	3,00

Gruppe	Bezeichnung der Arbeiter	H. W. Ffk. a/O. min. M.	H. W. Ffk. a/O. max. M.	H. W. Guben min. M.	H. W. Guben max. M.	H. W. Posen min. M.	H. W. Posen max. M.	Neb. W. Posen min. M.	Neb. W. Posen max. M.	Betr. W. Lissa min. M.	Betr. W. Lissa max. M.
	b) Vorarbeiter . . .	—	—	—	—	2,00	2,80	2,00	2,60	2,00	2,60
	c) Magazinarbeiter .	1,90	2,90	1,80	2,90	1,80	2,50	1,80	2,30	1,80	2,30
	d) Tagelöhner . . .	1,80	2,50	1,80	2,50	1,80	2,50	1,80	2,30	1,80	2,30
	5) Lehrlinge	beim Eintritt .				0,50			0,60 M.		
		nach 3 Monaten				0,60			0,60 „		
		nach 6 Monaten				0,70			0,80 „		
		nach 1 Jahr . .				0,80			0,90 „		
		nach 1½ Jahr .				0,90			1,00 „		
		nach 2 Jahren .				1,10			1,20 „		
		nach 2½ Jahren				1,30			1,30 „		
		nach 3 Jahren .				1,50			1,50 „		
		nach 3½ Jahren				1,70			1,70 „		

Höhere als in den vorbezeichneten Tabellen, welche der Lohnordnung entnommen sind, enthaltenen Lohnsätze dürfen keinesfalls ohne ausdrückliche Genehmigung der Eisenbahndirektion gezahlt werden. Jedoch kann ein Aufrücken in eine höhere Lohnstufe von dem Inspektionsvorstand vorgeschlagen werden, wenn die von der Landwirtschaft oder Industrie gezahlten Löhne, mit denen die Löhne bei der Eisenbahn möglichst übereinstimmen sollen, auf einem so tiefen Niveau stehen, daß sie hinter den von der Staatsbahnverwaltung gezahlten Löhnen wesentlich zurückbleiben.

Bei seinem Eintritt erhält der Arbeiter den Anfangslohnsatz. Sollte der Bedarf an Arbeitskräften bei diesem niedrigen Anfangslohnsatz nicht gedeckt werden können, so dürfen Ausnahmen stattfinden. Bei den gelernten Handwerkern kann sogar der Anfangslohnsatz innerhalb der Lohngrenzen nach der Befähigung, eventuell nach abgelegter Probezeit, von den Inspektionsvorständen festgesetzt werden. Voraussetzung für das Aufrücken in eine höhere Lohnstufe ist Tüchtigkeit und tadellose Führung. Bestimmte Aufrückungszeiträume sind für die Handwerker und ungelernten Arbeiter der

Werkstätten, mit Ausnahme der Lehrlinge (siehe Tabelle 6) nicht vorgesehen.

Es liegt in der Hand der Maschinen- und Werkstätteninspektionsvorstände, die Lohnhöhe innerhalb der vorgeschriebenen Höchst- und Niedrigstgrenze zu bestimmen. Jedenfalls dürfen die Maximallohnsätze nur dann bewilligt werden, wenn die Leistungen ganz besondere sind und das Betragen niemals zu Tadel Anlaß gegeben hat. Am besten scheint es, die Lohnhöhe ganz allmählich steigen zu lassen, um so für den Arbeiter ein Sporn zur treuesten Pflichterfüllung zu sein. Lohnerhöhungen für die in den Telegraphenwerkstätten beschäftigten Personen erfolgen auf Antrag des mit der Leitung der Werkstatt betrauten Telegraphenmeisters durch die Direktion. Sollte der Fall eintreten, daß die einmal festgesetzten Grundlohnsätze erhöht werden müssen, so müssen die Lohnsätze sämtlicher bei der betreffenden Dienststelle im Arbeitsverhältnis beschäftigter Personen neu festgestellt werden. Diese Feststellung geschieht in der Weise, daß diejenigen Personen, deren Lohnsätze den bis dahin gültigen Bestimmungen der Lohntafeln entsprechen, die Lohnerhöhung vom Tage der Genehmigung ab dann unverkürzt erhalten, wenn die Lohnerhöhung 11 Pfennig für den Tag nicht übersteigt. Würde die Erhöhung mehr als 10 Pfennig täglich ausmachen, so dürfen vorläufig nur 10 Pfennig bewilligt werden. Erst nach ½ Jahren können neue Lohnerhöhungen von 10 Pfennig gewährt werden, bis der Lohnsatz die nach den neuen Lohntafeln zulässige Höhe erlangt hat.

Werden Werkstattarbeiter außerhalb ihrer Arbeitsstätten auf Bahnhöfen, auf der Strecke oder auswärtigen Stationen beschäftigt, so sind sie demjenigen Arbeiter, welcher als Gruppenführer besonders bezeichnet wird, unterstellt und stehen im übrigen unter Aufsicht des Vorstehers der Dienststelle, in deren Bezirk die Arbeit ausgeführt wird. Doch wird die Beschäftigung nur dann als „auswärtige" bezeichnet, wenn der Ort der Beschäftigung mindestens 2 Kilometer vom regelmäßigen Dienstorte entfernt liegt. Bei dieser „auswärtigen Beschäftigung" können Lohnzuschläge, aber nur bei mehr als dreistündiger Arbeitsdauer, bewilligt werden. Und zwar: dauert die Beschäftigung nur einen Tag und findet eine auswärtige Uebernachtung nicht statt, so ist eine Zulage von ⅔ des zuständigen Tagelohnes zu gewähren. Diese Bestimmung ist in einigen Direktionen ganz neuerdings dahin abgeändert worden, daß

nur noch 60% als Zuschlag zu dem üblichen Tagelohnsatze als sogenannte Streckenzulage bewilligt werden. Dauert die Beschäftigung länger als einen Tag, so werden nur 50% Lohnzuschlag zum üblichen Tagelohn und außerdem für jede im Dienstinteresse notwendig werdende Uebernachtung auswärts ein Nachtgeld von nochmals 50% des zuständigen Tagelohnes, jedoch mindestens 1 Mark bewilligt. Kehrt der Arbeiter bei mehrtägiger auswärtiger Beschäftigung zwecks Uebernachtung am Heimatort täglich wieder zurück, so werden ihm für jeden Tag auswärtiger Arbeit 50% des üblichen Tagelohnes als Zuschlag, aber kein Nachtgeld gewährt. Je ein Nachtgeld wird für jede in die Zeit einer mehr als 12stündigen dienstlichen Abwesenheit vom Stationsort fallende Nacht gezahlt, sofern die dienstliche Abwesenheit vor 2 Uhr früh angefangen oder über diesen Zeitpunkt hinaus gedauert hat. Dauert die Abwesenheit vom gewöhnlichen Dienstort länger als ununterbrochen 18 Stunden, so ist ebenfalls ein Nachtgeld zu gewähren, dauert sie mindestens 36 Stunden, ein zweites und für jede fernere 24 Stunden ein drittes. Größere Arbeiten auf der Strecke, z. B. Brückenausbesserungen, können auch gegen Stücklohn ausgeführt werden.

Werden Werkstattarbeiter zum Heizerdienst bei Lokomotivprobefahrten oder zum Bedienen der Bremsen und Schmieren der Lager bei Personenwagen-Probefahrten herangezogen, so erhalten sie für die Dauer der Abwesenheit vom Stationsort einen Lohnzuschlag von 50%. Bei den Lok.-Probefahrten muß auch der Vorschlosser, unter dessen Leitung die betreffende Lok. im Stücklohn repariert worden ist, auf der Maschine zugegen sein. Derselbe erhält aber keinerlei Streckenzulage, denn während seiner Abwesenheit von der Werkstatt arbeiten ja die Arbeiter seiner Kolonne im Stücklohn an irgend einem neuen Arbeitsstücke weiter, verdienen also gleichzeitig für ihn mit. Auch das Ausbessern von Schäden, welche sich im Laufe der Probefahrt gezeigt haben und bereits vorher in der Reparatur mit inbegriffen waren, werden nicht noch einmal bezahlt, sondern sind unentgeltlich auszuführen.

Lohnzuschläge dürfen niemals gewährt werden, wenn der Ort der auswärtigen Beschäftigung von dem Wohnorte des Bediensteten nicht weiter entfernt und in derselben Zeit erreichbar ist, wie der Ort der regelmäßigen Beschäftigung.

Was Ueberstunden, Sonntagsarbeit, Nachtarbeiten, Lohnbezug

für dienstfreie Zeit, für Arbeitsversäumnisse, einmalige Lohnzulagen, besondere Belohnungen u. a. m. anbelangt, so gilt für die Werkstättenarbeiter in der Regel dasselbe, wie für die sonstigen im Arbeitsverhältnis bei der Eisenbahn Bediensteten. Ich werde später ganz allgemein davon noch sprechen. Bevor ich jedoch auf die Lohnverhältnisse der anderen Arbeitsklassen, der Betriebs- und Bahnunterhaltungsarbeiter, sowie der als Hülfsbeamten beschäftigten Arbeiter näher eingehe, muß ich zunächst erst einmal auf die Arbeitsvorgänge, auf den Geschäftsgang in den Werkstätten hinweisen, um das Uebertragen der Arbeitsleistungen und der dafür ausgesetzten Löhne in das Arbeiterkontrollheft erklären zu können.

Man unterscheidet je nach Größe und Verwendungszweck

a) Haupt-Werkstätten,
b) Neben- „
c) Betriebs- „

Letztere dienen zur Ausführung kleiner laufender Reparaturen an den Betriebsmitteln und maschinellen Anlagen, während in den Haupt- und Nebenwerkstätten größere Schäden an den Lokomotiven, Wagen ꝛc. repariert werden. Diese in den Werkstätten zu erledigenden Arbeiten werden zur leichteren Ermittelung der Kosten durch „Buchungs- und Bestellnummern" gekennzeichnet. Erstere dienen zur Bezeichnung der Verrechnungsstelle, letztere deuten dagegen an, daß die für eine Arbeit entstehenden Kosten zu einem bestimmten Zwecke noch besonders aufzuschreiben sind. Zur Erläuterung diene Tabelle 7.

Verzeichnis
der bei den Arbeitern der Werkstätten anzuwendenden Buchungs- und Bestellnummern.

No.	Bezeichnung der Arbeitsausführungen.
	A. Buchungsnummern.
1	Unterhaltung und Ergänzung der Inventarien.
2	„ „ Erneuerung und Ergänzung der baulichen Anlagen.
3	Lokomotiven und Tender.

No.	Bezeichnung der Arbeitsausführungen.
	B. Bestellnummern.
	I. Jahresbestellungen (feststehende Bestellnummern).
	a. Für den eigenen Geschäftsbereich.
1	Unterhaltung und Ergänzung der Inventarien.
2	Gewöhnliche Unterhaltung der baulichen Werkst.-Anlg.
	b. Für die Geschäftsbereiche anderer Dienststellen.
—60	Fortlaufend für eine bestimmte Zeit auszuführende Arbeiten an den Inventarien.
	II. Bestellungen nach Bedarf.
von 201 ab	Für alle sonstigen, bei den Werkstätten eingehenden zu erteilenden Bestellungen.

Demnach würde z. B. bedeuten:

Buch-Nr.	Best.-Nr.	
1	1	Arb. an d. Inventarien d. eig. Geschäftsbereiches
1	22	" " " " d. Geschäftsbereiches einer anderen Dienststelle für eine bestimmte Zeit.
1	207	" " " " auf Grund eines besonderen Auftrages.
3	3	Ersatz ganzer kupferner Feuerbuchsen.
3	215	Arb. an Lok. auf Grund eines besonderen Auftrages.

Kehren Arbeiten nicht regelmäßig wieder, oder sind sie für andere Geschäftsbereiche, so werden sie auf Grund von Bestellzetteln ausgeführt. In denselben müssen die Besteller die auszuführenden Arbeiten und die Verrechnungsstelle angeben. Jeder solcher Bestellzettel muß im Bureau in das sogenannte Bestellbuch eingetragen und mit der Buchungsnummer, sowie mit der Nummer des Bestell-

buches versehen werden. Dieses Wenige über die Kennzeichnung und Bestellung der Arbeiten war notwendig, um die Aufschreibung der Arbeitsleistungen verstehen zu können.

Für alle Arbeiter im unteren Dienste, mit Einschluß der Vorarbeiter, sowie für die Magazinarbeiter werden nämlich Lohnrechnungen aufgestellt. Jeder Werkführer (Vorarbeiter) muß für die ihm zugeteilten Arbeiter ein Kontrollheft (nach Anhang Tabelle 8) führen, in welchem jeder Arbeiter sein eigenes Konto erhält. In Betriebswerkstätten bis nur 30 Arbeitern wird vom Werkführer kein Kontrollheft geführt, sondern werden nur Lohnrechnungen für die dorthin überwiesenen Arbeiter ausgestellt. Die Verantwortung für das richtige Führen der Kontrollhefte trägt in erster Linie der Werkführer. Als Unterlage für die Eintragungen bedient er sich eines Notizbuches (nach folgendem Schema), in welches alle Vorgänge, welche die Leistungen der Arbeiter ꝛc. betreffen, vorher eingeschrieben werden, um von dort aus in das Arbeiterkontrollheft übertragen zu werden. Für jeden Löhnungszeitraum wird ein neues Kontrollheft angelegt.

Schema für das Notizbuch.

1	2	3	4	5	6
Tag	Arbeitsstunden in Tage- lohn	Stück-	Buchungs- Nummer	Bestell-	Bezeichnung der Arbeit.

In den einzelnen Konten des Arbeiterkontrollheftes werden eingetragen (siehe Tabelle 8):

a) das Handwerk, der Name, die Kontrollnummer und der Lohnsatz des Arbeiters,

b) die an jedem Arbeitstage für die einzelnen Buchungs- und Bestellnummern im Tage- und Stücklohn verwandte Zeit

c) die Nummer und das Eigentumsmerkmal der in der Ausbesserung befindlichen Fahrzeuge,

d) der erzielte Verdienst.

Sofern sich die Arbeiten auf das Stückpreisheft beziehen oder Arbeiten im Tagelohn auf Kosten des Betriebsfonds ausgeführt werden, kann Beschreibung der Ausführung in Spalte 8 fortgelassen und braucht in Spalte 7 nur die laufende Nummer der Stückarbeit vermerkt werden. Werden dagegen Arbeiten gegen Stück- oder Tagelohn für Rechnung fremder Eisenbahnen, der Postverwaltung oder Privatpersonen ausgeführt, so ist in Spalte 8 die Arbeit einzutragen. Sind bei Stückarbeiten mehrere Arbeiter beteiligt, so wird die ganze Arbeit bei dem Konto des Rottenführers eingetragen. Die Teilnehmer werden in dem Konto des Rottenführers (Spalte 15) durch Nennung ihrer Kontrollnummern bezeichnet, während in den Konten für die Mithelfer an der Stückarbeit (in Spalte 8) auf die Kontrollnummer des Rottenführers hingewiesen wird. Sollten Stückarbeiten innerhalb eines Löhnungszeitraumes nicht zu Ende geführt worden sein, so erhalten die Arbeiter nach dem Werte der wirklich geleisteten Arbeiten Teilzahlungen bis zur Höhe des üblichen Stückverdienstes. Der Betrag der geleisteten Teilzahlung wird in dem Konto des Kolonnenführers mit dem Zusatz „unvollendet" eingetragen. Die Arbeit, der hierfür bestimmte Lohnbetrag, sowie die bereits geleisteten Teilzahlungen werden sodann in die neue, für den darauf folgenden Löhnungsabschnitt zu führende Arbeiterkontrolle übertragen.

Sind größere Stückarbeiten auszuführen, so werden Stückenverzeichnisse (nach Anlage 9) aufgestellt. Dieselben werden bis zu ihrer Erledigung aus einem in das andere Kontrollheft übernommen und nach Beendigung der Arbeit bei dem Konto des Rottenführers eingeheftet.

Die auf der Strecke oder auf auswärtigen Stationen beschäftigten Arbeiter stehen, wie bereits oben gesagt, in diesen Fällen unter Aufsicht des Dienstvorstehers, in dessen Dienstbereiche die Arbeit auszuführen ist. Die Reise zur Arbeitsstelle und die Heimreise müssen die Arbeiter unter Benutzung der geeigneten Züge möglichst beschleunigen. Sind sie mit der ihnen zugewiesenen Arbeit fertig, so stellt ihnen der aufsichtsführende Beamte eine Arbeitsbescheinigung (nach Tabelle 10) aus.

Tabelle 10.

Arbeitsbescheinigung

über die von den Schleifern N und M der Hauptwerkstatt Cöln-Nippes auf Station Ehrenfeld ausgeführten Arbeiten

Angekommen von Cöln H. B. mit Zug 207 am 3 ten August 1903 8 Uhr 36 Min.

Vorbemerkungen:

1. Die Arbeitsbescheinigung ist von dem Dienstvorsteher zu erteilen, in dessen Geschäftsbereich die Arbeiten ausgeführt werden. Die Arbeitszeit des einzelnen Arbeiters muß aus der Arbeitsbescheinigung genau ersichtlich sein; notigenfalls ist jedem Arbeiter eine besondere Bescheinigung zu erteilen. Für jeden Löhnungszeitraum sind besondere Arbeitsbescheinigungen auszustellen, auf Verlangen der Werkstatte auch zur Inrechnungstellung der Abschlagzahlung.
2. Die Berechnung der Arbeitszeit in Spalte 4 ist Sache des zuständigen Werkmeisters.
3. Bei ununterbrochener Beschäftigung auf der Strecke usw. ist in das Arbeiterkontrollheft für jeden Arbeiter nur die Summe der geleisteten Arbeitsstunden (Spalte 4) unter Hinweis auf die Arbeitsbescheinigung einzutragen.

1	2	3	4	5	6
Tg.	Arbeitszeit: Vormittag von .. bis Uhr	Arbeitszeit: Nachmittag von .. bis Uhr	Stunden	Bezeichnung der ausgeführten Arbeiten	Bemerkungen
August					
3	6^{54}–8^{36}		1^{42}	Fahrzeit	[illegible]
3	8^{36}–12	1–6	8^{24}	Reparaturen an Weichen und Herz-	[illegible]
4	6–12	1–6	11	stücken, ferner Anbringung der vor-	[illegible]
5	6–12	1–6	11	geschriebenen Klemmplatten an den	[illegible]
6	6–12	1–5	10	Zungenvorrichtungen.	
6		5–7^{12}	2^{12}	Überstunden	
6		7^{52}–9^{3}	1^{11}	Fahrzeit	[illegible]
			46^{42}		[illegible]

rd. 47 Stunden

Kehrten zurück nach Cöln H. B. mit Zug 206 am 6. August 9 Uhr 3 Min.

Cöln, den 6 ten August 1905

Haben mehrere Werkstättenarbeiter die gleiche Arbeitszeit inne gehalten, so genügt nur eine Bescheinigung. Bleiben Arbeiter übe einen Löhnungszeitraum hinaus außerhalb des gewöhnlichen Dienst ortes beschäftigt, so muß die Arbeitsbescheinigung von dem aufsichts führenden Dienstvorsteher nach Schluß des letzten Arbeitstages im Löhnungszeitraume sofort der zuständigen Werkstätte übersandt werden Auch die Arbeitsbescheinigungen müssen in dem Kontrollhefte be dem Konto der betreffenden Arbeiter eingeheftet werden. Am Schluß jedes Löhnungszeitraumes werden die Arbeiterkontrollhefte an die zuständigen Inspektionsbureaux zwecks Prüfung und Aufstellung der Lohnrechnungen (siehe S. 42) abgeliefert.

Die Löhnungsabschnitte umfassen meist einen ganzen Monat und zwar ist für alle Arbeiter, über welche ein Kontrollheft geführt wird, der erste Löhnungszeitraum eines jeden Rechnungsjahres entweder am 24. April oder am 9. Mai zu Ende. Innerhalb des

Lohnungszeitraumes kann eine Abschlagszahlung gewährt werden. In diesem Falle wird für die im Stücklohn gearbeitete Zeit zu dem Tagelohnsatz ein entsprechender Prozentsatz bis zur Höhe des sonst üblichen Stückverdienstes — nach Abzug der Beitragshöhe für Kranken und Pensionskasse — hinzugerechnet. Die Lohnzahlungen finden am 15. und letzten resp. 1. jeden Monats statt. Die Schlußzahlung des letzten Lohnungsabschnittes im Rechnungsjahre erfolgt für die Werkstattsarbeiter am 6. April. Ist dieser Tag ein Sonn- oder Feiertag, so erfolgt die Zahlung am vorausgehenden Werktage.

Die Lohnzahlung erfolgt auf Grund der aufgestellten Lohnrechnungen. Findet sie mittels Blechbüchse statt, so erhält jeder Arbeiter mit der Büchse den zu zahlenden Betrag, sowie in der Regel einen Abrechnungszettel, und zwar bei Schlußzahlungen nach folgendem Schema 11.

Abrechnungszettel
für den 1. bis 24. April 1903.

	Kontrollnummer	200	
	Name	X.	
Arbeitstage in:			
	Tagelohn	1,5	
	Stücklohn	11,8	
	Streckenzulage	1	
	Uebernachtungen	—	
	Geldbetrag		65,88 M.
	Abzüge:	—	
	a) Zur Krankenkasse:		
	Eintrittsgeld	—	
	Beitrag	1,20 M.	
	Arzneikosten	1,35 „	
	Strafen	— „	
	b) Zur Pensionskasse:		
	Eintrittsgeld	— „	
	Beitrag (Abteilung A.) . .	0,30 „	
	(„ B.) . .	0,76 „	
	c) Sonstige Abschlagzahlung . .	—	
	Abzüge im Ganzen		3,61 M.
	Barzahlung		62,27 „

Bei Abschlagszahlungen nach folgendem Schema 12.

Abrechnungszettel
über die
Abschlagzahlung vom 25. 4. bis 9. 5 1903
Kontrollnummer: 50
Name: X
Betrag: 34

Bei der Lohnzahlung werden von den Arbeitern die Wohnungsmieten, Landpächte, von der Bahn geliefertes Brennmaterial, Ersatzkosten für verlorene Werkzeuge u. a. m. eingezogen.

Die Büchsen werden gegen Abgeben der Kontrollmarke an der Zahlstelle ausgehändigt. Nach der Zahlung werden die leeren Büchsen in dazu bereitstehende Körbe gelegt. Vor Verlassen der Zahlstelle müssen die Arbeiter das empfangene Geld vor Zeugen, meist in Gegenwart des zuständigen Werkführers, nachzählen. Sollte sich etwa herausstellen, daß der Geldbetrag in der Büchse nicht mit dem Abrechnungszettel übereinstimmt, so muß dies der Arbeiter dem anwesenden Beamten (Eisenbahnsekretär, Stationskassenrendant) sofort melden. Einwendungen gegen die empfangenen Lohnbeträge sind beim Dienstvorsteher innerhalb 3 Tagen vorzubringen. Für kranke Arbeiter können schriftlich dazu bevollmächtigte (nach Schema 13) Personen, meist andere Arbeiter, den Lohn ausgehändigt erhalten.

Schema 13.

Vollmacht

Ich Endesunterzeichneter bevollmächtige hierdurch den .....
.....das von mir für die Zeit von .....
bis ..... verdiente Arbeitslohn aus der Kgl. Eisenbahn.....
für mich in Empfang zu nehmen und darüber Quittung zu leisten.
.....den
Siegel
Unterschrift.

In kleinen Betrieben findet die Lohnzahlung an die Arbeiter gegen besondere eigenhändige Empfangsbescheinigung statt. Für jeden minderjährigen Arbeiter wird nach den Bestimmungen der Gewerbeordnung für das Deutsche Reich (§ 134 Abs. 3) ein Lohnzahlungsbuch nach folgendem Schema 14 eingerichtet:

Löhnungszeitraum	Betrag des verdienten Lohnes M.	Namensgegenschrift des Dienstvorgesetzten
1903		
1. 4. bis 24. 4.	30.—	M.
25. 4. bis 24. 5.	37.50	M.

Tritt ein Arbeiter vor Beendigung einer Stücklohnarbeit aus dem Dienste, so wird die bis dahin fertige Arbeit abgeschätzt und danach der ihm zufallende Stücklohnanteil berechnet.

Ich habe es bisher versucht, einen Ueberblick über die Lohnverhältnisse der zur Gruppe a) gehörenden Werkstättenarbeiter zu geben und wende mich nunmehr zu den beiden noch übrig bleibenden Gruppen b) und c), den Betriebs- und Bahnunterhaltungsarbeitern und den als Hülfsunterbeamten beschäftigten Arbeitern. Ich will nicht beide getrennt behandeln; denn zuweilen werden der Gruppe b) angehörende Arbeiter als Unterbeamte vorübergehend aushülfsweise beschäftigt. Nur wo spezielle, typische Unterschiede hervortreten, werde ich diese hervorheben.

Die tägliche Dienstzeit aller Arbeiter der Gruppe b) und c) beträgt in der Regel, soweit sie nicht durch besondere Diensteinteilungspläne festgesetzt ist und soweit nicht im Folgenden eine Ausnahme bestimmt ist, täglich 12 Stunden einschließlich einer Mittagspause von einer Stunde, sowie einer Frühstücks- und Vesperpause von je einer halben Stunde. Das heißt, die wirkliche Arbeitszeit währt 10 Stunden. Bei den im ununterbrochenen Betriebe beschäftigten Arbeitern (Rangierarbeiter, Hülfsarbeiter, Streckenwärter zu zwei Schichten à 12 Stunden oder 3 Schichten à 8 Stunden), welche in Kolonnen oder einzeln abwechselnd den Tag- oder Nachtdienst versehen, tritt jede Woche Schichtwechsel ein und wird in jedem Falle nach einer entsprechenden Dienststellung gearbeitet. Für die Bahnunterhaltungsarbeiter wird bestimmt (Lohnordnung der Dir. Cöln), daß die tägliche Dienstzeit einschließlich einer einstündigen Mittags- und je einhalbstündigen Frühstücks- und Vesperpause im Sommer — vom 16. März bis Ende Oktober — von 6 Uhr morgens bis 6 Uhr abends und im Winter — vom 1. November bis 15. März — von 7 Uhr morgens bis 5 Uhr abends dauern soll. Somit beträgt die eigentliche Arbeitszeit während des Sommers täglich 10

während des Winters täglich 8 Arbeitsstunden. An den kürzesten Tagen im Jahre, etwa vom 1. Dezember bis 15. Januar fällt die Vesperpause fort und die Arbeit wird wegen frühzeitigen Einbruchs der Dunkelheit oft schon vor 5 Uhr eingestellt.

Die Dienstzeit der Bahnunterhaltungsarbeiter, welche einige Stunden des Tages als Hülfsbeamte Beschäftigung finden, ist so zu regeln, daß sie für den Tag gleichfalls 12 Zeitstunden gleich 10 Arbeitsstunden ausmacht. Hat z. B. ein Arbeiter 8 Zeitstunden im Hülfsbeamtendienst zu tun, so entfallen noch 4 Zeitstunden auf Bahnunterhaltungsdienst. Die Wege, welche infolge Ausführung des Hilfsbeamtendienstes innerhalb der 12 stündigen Dienstzeit von oder zu der Arbeitsstelle der Bahnunterhaltungsarbeiter zurückgelegt werden müssen, werden in die 12 stündige Dienstzeit als geleistete Dienstzeit eingerechnet und zwar derart, daß die für Zurücklegung des Weges verwendete Zeit als Hülfsbeamtendienst gerechnet wird.

Die Leistungen werden nach folgender Art berechnet:

1	Zeitstunden	= 0,1	Arbeitstag
2	„	= 0,2	„
3	„	= 0,3	„
4	„	= 0,3	„
5	„	= 0,4	„
6	„	= 0,5	„
7	„	= 0,6	„
8	„	= 0,7	„
9	„	= 0,8	„
10	„	= 0,8	„
11	„	= 0,9	„
12	„	= 1,0	„

Die Bahnunterhaltungsarbeiter, Betriebsarbeiter, Magazinarbeiter ꝛc. werden in der Regel im Tagelohn beschäftigt. Stücklohnarbeit darf, wo sie noch nicht besteht, nur mit Genehmigung der Eisenbahndirektion neu eingeführt werden. In diesem Falle werden die Stücklöhne so bemessen, daß der tägliche Stücklohnverdienst des einzelnen Arbeiters das Eineinhalbfache des Tagelohnes nicht übersteigt; widrigenfalls müssen die Stücklöhne herabgesetzt werden.

Ein wesentlicher Unterschied in der Verteilung der Stücklöhne zwischen Werkstättenarbeitern einerseits, Betriebs- und Bahnunterhaltungsarbeitern andererseits ist der, daß die Verteilung der Stück-

löhne auf die einzelnen Werkstattsarbeiter im Verhältnis des Lohnsatzes erfolgte, während die Verteilung bezüglich der Betriebs- und Bahnunterhaltungsarbeiter in der Weise von statten geht, daß zunächst jedem der Beteiligten der nach der Zeit und dem Lohnsatz verdiente Betrag zugeteilt, der Mehrverdienst sodann gleichmäßig nach der Zeit verteilt wird.

Das Lohndienstalter beginnt auch bei den Betriebs- und Bahnunterhaltungsarbeitern mit dem Tage des Eintritts in den Eisenbahndienst, vorausgesetzt, daß der Arbeiter bereits 18 Jahre alt ist. Ueberhaupt verweise ich an dieser Stelle auf das bereits oben über „Lohndienstalter" Gesagte. Neues bietet uns nur das Lohndienstalter der Hülfsheizer-, -wagenwärter, -wagenmeister-, -maschinenwärter, -kesselwärter und -gasanstaltsarbeiter. Dasselbe rechnet nämlich erst vom Tage des dauernden Uebertrittes in diese Arbeiterklasse. Allerdings darf in den Fällen, wo diese Hülfsbediensteten bei derartiger Berechnung des Lohndienstalters eine Verminderung ihres Tagelohnsatzes erleiden würden, die früher in der Werkstatt zurückgelegte Zeit ganz oder teilweise in Anrechnung gebracht werden.

Die Höhe der Lohnsätze und Aufrückungszeiten der Gehülfen im mittleren Dienste, sowie diejenigen Hülfskräfte im unteren Dienste und Arbeiter, für welche besondere Beschäftigungsklassen gebildet sind (Dir. Posen), zeigt Tabelle 15:

Bezeichnung der Bediensteten	Lohnverdienst beim Eintritt	Der Lohnsatz beträgt vom Tage des Eintritts ab gerechnet nach									Bemerkungen
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1) Hülfsheizer (ständige)	2,50	2,70									a. sämtl. Stat.
2) Hülfswagenwärter (ständige) . . .	2,20	2,30	2,40		2,60			2,80			" " "
3) Ständige Hülfswagenmeister sowie solche Hülfsmaschinenwärter u. Kesselheizer, welche handwerksmäßig vorgebildet sind und Gasanstaltsarbeiter . a)	2,30	2,50	2,70		2,90			3,20			i. Fkf. u. Pos.
b)	2,00	2,20	2,40		2,60			2,80			a. den übrigen Stationen
bis	2,20	2,40	2,60		2,80			3,00			

Bezeichnung der Bediensteten	Lohnverdienst beim Eintritt	Der Lohnsatz beträgt vom Tage des Eintritts ab gerechnet nach									Bemerkung
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
4) Nicht handwerksmäßig vorgebildete Hülfsmaschinenwärter und Kesselheizer . . .	1,80	2,00	2,20		2,40			2,60			
bis	2,00	2,20	2,40		2,60			2,80			
5) Magazinarbeiter der Betriebsmaterialienmagazine	1,80		1,00			2,00				2,20	Lissa, Pos
bis	2,00		2,10			2,30				2,50	Frankfurt a. O.
6) Hülfsmagazinaufseher in Betriebsmaterialienmagazinen . . .	2,20		2,30			2,40				2,60	Lissa, Pos
bis	2,40		2,50			2,70				2,90	Frankfurt a. O.
7) Hülfsbureau- und Hülfskassendiener, Fahrkartenleger und Aktenhefter	2,00	2,30		2,60							Posen
bis	2,30	2,40		2,70							
8) Hausdiener sowie Fahrkartenpacker . .	1,70	1,80		1,90			2,00			2,10	Posen
bis	2,00	2,10		2,20			2,30			2,40	
9) Hülfsfahrkartendrucker	2,40		2,50		2,70			2,75			Posen
10) Stationsgehülfen, ständige Schreibgehülfen für Bahnmeister u. Betriebswerkmeister, Materialienverwaltungsgehülfen . a)	2,50	2,70		3,00			3,30			3,50	Ftft. a. O.
b)	2,00	2,20		2,40			2,60			2,80	mittl. Sta
bis	2,20	2,40		2,60			2,80			3,00	
c)	1,80	2,00		2,20			2,40			2,60	ganz. II. St

Mit einem Lohndienstalter von etwa 15 Jahren haben die in Tabelle 15 angeführten Arbeiter alle ihren Maximallohn erreicht. Die Grundlöhne und Aufrückungszeiträume aller übrigen Hilfskräfte im unteren Dienste und sonstigen Arbeiter (Dir. Posen) bringt folgende Tabelle 16:

Dienststellen	beim Eintritt	Der Lohn beträgt nach 1 Jahr vom Eintritt ab	nach 3 Jahren	nach 10 J.
Betrieb-Inspektion II Posen.				
Bahnmeistereien:				
Opalenitza	1,60	1,70	1,80	1,90
Buk	1,60	1,70	1,80	1,90
II Posen	1,90	2,00	2,10	2,20
II Wreschen	1,50	1,60	1,70	1,80
Stationen:				
Buk	1,70	1,80	1,90	2,00
Posen	2,00	2,10	2,20	2,30
Betriebs-Inspektion Guben.				
Bahnmeistereien:				
I Guben	1,70	1,80	1,90	2,00
Crossen	1,40	1,50	1,60	1,70
Züllichau	1,40	1,50	1,60	1,70
Bomhst	1,50	1,60	1,70	1,80

Zum Vergleiche mit den in der Direktion Posen gezahlten Löhnen sei eine Tabelle 17 angeführt, die ich mir aus Lohnsätzen zusammengestellt habe, wie sie in der Direktion Cöln, und zwar in Cöln selbst auf dem Bahnhofe Deutzerfeld gezahlt werden:

Tabelle 17.

Lfd. Nr.	Dienstbezeichnung	Min.- Lohn M.	Max.- Lohn M.	Der Lohn beträgt beim Dienst-eintritt.	nach Ablauf von 1 Jahren M.	3 M.	5 M.	7 M.
1	Strecken- u. Rotten-arbeiter	2,90	3,20	2,90	3,00	3,10	3,20	
2	Hülfsbahnwärter	3,00	3,30	3,00	3,10	3,20	3,30	
3	Hülfsbremser	2,30	2,80	2,30	2,40	2,60	2,80	
4	Stationsarbeiter	2,80	3,20	2,80	3,00	3,10	3,20	
5	Hemmschuhleger	2,80	3,20	2,80	2,90	3,00	3,10	3,20
6	Rangierarbeiter	2,60	3,00	2,60	2,80	2,90	3,00	

Von den Stellenzulagen, welche verschiedene dieser Arbeiterklassen noch außer den ortsüblichen in den Lohntabellen eingetragenen Tagelöhnen erhalten, ist später noch die Rede.

Das Aufrücken der Arbeiter und anderer hierher gehörender Bediensteten in die höheren Lohnstufen findet nach Ablauf der aus den Lohntafeln ersichtlichen Zeitabschnitte statt. Jedoch kann das Aufrücken nur am Beginn eines Löhnungszeitraumes stattfinden. Liegt der Anfang des Lohndienstalters innerhalb eines Löhnungszeitraumes, so muß der höhere Lohnsatz vom ersten Tage des nächsten Löhnungszeitraumes ab gewährt werden. Die Lohnerhöhungen — dies gilt nicht für die Werkstättenarbeiter — hat der zuständige Dienststellenvorsteher nach Maßgabe der vorliegenden Bestimmungen eintreten zu lassen, wenn nicht etwa die Direktion oder der Inspektionsvorstand die zeitweilige Ausschließung eines Arbeiters von der Lohnerhöhung angeordnet hat. Wird ein Arbeiter wegen schlechter Führung oder mangelhafter Leistungen zur Zeit einer Lohnerhöhung für unwürdig erachtet, so muß der Dienststellenvorsteher 14 Tage vor dem Zeitpunkt, von welchem ab die Lohnerhöhung in Frage käme, dem zuständigen Inspektionsvorstand oder der Direktion hiervon Anzeige machen. Von diesem hängt sodann die Entscheidung ab, ob die fällige Lohnerhöhung zu genehmigen ist und wenn nicht, wann spätestens die fragliche Zulage gewährt werden darf.

So erhalten die ständigen Hülfsbremser mit Rücksicht auf die ihnen bestimmungsgemäß zustehenden Nebengebühren der Beamten des Fahrdienstes einen um 20 Pfennig niedrigeren Grundlohnsatz als die übrigen Betriebsarbeiter ihres Stationsortes. Nur aushülfsweise als Hülfsbremser beschäftigte Arbeiter erhalten, falls diese Beschäftigung nicht länger als 3 Tage hintereinander dauert, den ihnen für ihre sonstige Tätigkeit zustehenden Lohnsatz, vom 4. Tage ab den oben für ständige Hülfsbremser festgesetzten Lohnsatz. Werden ständige Hülfsbremser vorübergehend in einer anderen Arbeiterklasse beschäftigt, so werden ihnen dafür die vollen Grundlohnsätze der übrigen Arbeiter dieser Klasse, sowie die etwa dafür vorgesehenen Stellenzulagen gewährt

Für die dauernd im Betriebsdienste beschäftigten aus dem Handwerkerstand hervorgegangenen Hülfsheizer und Hülfswagenwärter sind die in Tabelle 15 festgesetzten Lohnsätze und

Aufrückungszeiträume maßgebend. Auch wegen des Lohndienstalters gilt das vorher Gesagte. Den nur aushülfsweise zum Hülfsheizer und -wagenwärter herangezogenen Arbeitern wird der ihnen in ihrer gewöhnlichen Beschäftigung zustehende Grundlohn — bei im Stücklohn beschäftigten Werkstättenarbeitern der zur Betriebskrankenkasse veranlagte Lohn - bis zur Dauer von 5 Tagen gewährt, vom 6. Tage ab dagegen der den ständigen Hülfsheizern und Wagenwärtern (nach Tabelle 15) gebührende Anfangslohn. Sowohl den ständig beschäftigten, als auch nur vorübergehend eingestellten handwerksmäßig oder nicht handwerksmäßig ausgebildeten Hülfsheizern und Wagenwärtern werden die bestimmungsmäßigen Nebengebühren der Fahrbeamten vergütet: Fahr-, Stunden-, Nachtgelder; die Hülfsheizer erhalten noch außerdem Materialersparnisprämien. Alles dies haben sie in ihre Dienstbücher nach Vorschrift einzutragen, die Richtigkeit der Eintragung vom Lokomotivführer resp. Zugführer bescheinigen zu lassen und am Schlusse jeden Monats der Betriebswerkmeisterei vorzulegen, wo es aufgerechnet wird. Die Hülfsheizer erhalten folgende Nebengebühren:

I. Fahrgeld
für je 10 Kilometer

1) bei Personenzügen . . . . . 5 Pfg.
bei Leerfahrten der Lokomotiven . . „ „
bei Fahrten als Fahrgast . . . . . „ „
2) bei Güter-, Militär- und gemischten Zügen 8 „

Bei Berechnung der Fahrgelder wird die sich nach den Dienstbüchern in den einzelnen Spalten am Monatsschluß ergebende Gesamtkilometerzahl auf 10 aufwärts abgerundet, wenn sie mindestens 5 beträgt; sonst bleibt sie außer Ansatz.

II. Stundengeld.

Für Material-, Kies-, Zechen- und Grubenzüge, ebenso für den Rangierdienst auf den Bahnhöfen außerhalb ihres Stationsortes wird den Hülfsheizern statt der Fahrgelder ein Stundengeld gezahlt, welches für jede Dienststunde 8 Pfg. beträgt. Für Material- und Kieszüge kann statt des Stundengeldes auch das Fahrgeld bewilligt werden, und zwar hauptsächlich dann, wenn sich dadurch eine höhere Vergütung des Personals ergibt, als bei der Stundengeldberechnung.

Ausnahmsweise kann diese Vergütung auch bei anderen Zügen gewährt werden, z. B. bei Zügen auf kurzen Zweigbahnen und bei Stückgüterzügen, mit welchen das Personal im Verhältnis zur Dauer der Dienstzeit nur eine geringe Kilometerzahl zurücklegt, jedoch wird für jeden Zug der Vergütungssatz von der Eisenbahndirektion besonders vorgeschrieben. Im Berliner Stadt-, Ring- und Vorortverkehr werden bei der Gewährung von Stundengeld leer- und probefahrende Personenzuglokomotiven, sowie Probezüge den Personenzügen, leer- und probefahrende Güterzug- und Rangierlokomotiven den Güterzügen gleichgeachtet. Leistungen im Rangierdienst, welche in jedem einzelnen Falle weniger als 30 Minuten dauern, werden überhaupt nicht angerechnet.

Bei der Berechnung des Stundengeldes wird die ganze nach Maßgabe des Dienstplanes im Dienste zu verbringende Zeit zugrunde gelegt, wobei die Zeit unter $\frac{1}{2}$ Stunden wegfällt, eine halbe Stunde und darüber als eine volle Stunde gerechnet wird. Als im Dienste zu verbringende Zeit ist die ganze tägliche Dienstdauer einschließlich der in die Dienstour fallenden Ruhepausen anzusehen. Für die zwischen zwei Dienstschichten fallende Ruhezeit wird Stundengeld nicht gewährt. Als Ruhezeit gilt jeder vom Dienste oder Dienstbereitschaft (bei Reserve) freie Zeitabschnitt, welcher ununterbrochen mindestens 10 Stunden, falls die Ruhe in der Heimat und mindestens 6 Stunden, falls die Ruhe außerhalb der Heimat verbracht wird, beträgt. Vorbereitungs- und Abschlußdienst kommen nach den in Dienstplänen dafür vorgeschriebenen Zeiten in Anrechnung. Für den Rangierdienst auf den Bahnhöfen des Stationsortes wird nur dann ein Stundengeld gewährt, wenn er entweder für sich allein oder in Verbindung mit anderen Dienstverrichtungen (Fahrdienst, Reservedienst 2c.) ohne dienstplanmäßige Unterbrechung mindestens 6 Stunden dauert. Der beim Rangierdienst dienstplanmäßig geleistete Vorbereitungs- und Abschlußdienst wird mit vergütet. Die Höhe der Entschädigung für jede Stunde Rangierdienst beträgt für den Stationsort 5 oder 6 Pfennig, für jede Rangierstunde auf Bahnhöfen außerhalb des Stationsortes 8 Pfennig für den Hülfsheizer.

III. Nachtgelder.

Für jede in der Zeit einer mehr als 12 stündigen Abwesenheit vom Stationsorte fallende Nacht, sofern die dienstliche Abwesenheit

vor 2 Uhr morgens begonnen oder über diesen Zeitpunkt hinaus gedauert hat, wird ein Nachtgeld gezahlt; ebenso für eine ununterbrochene, länger als 18 Stunden dauernde dienstliche Abwesenheit vom Stationsorte. Dauert diese Abwesenheit mindestens 36 Stunden, so wird ein zweites und für jede ferneren 24 Stunden ein weiteres Nachtgeld gewährt. Als Zeitpunkt des Beginnes und der Beendigung der dienstlichen Abwesenheit kommen die fahrplanmäßigen Abfahrts- und Ankunftszeiten der von dem Hülfsheizer gefahrenen Züge in Betracht. Das Nachtgeld beträgt in den Fällen einer im Dienstplane vorgesehenen, auf einer fremden Station zu haltenden Nachtruhe, sofern dem Hülfsheizer ein Dienstlokal zur Benutzung nicht überwiesen worden ist, nach den höheren Sätzen M. 1,00, in allen sonstigen Fällen (nach den ermäßigten Sätzen) 66⅔ Pfennig.

Die Materialienersparnisprämien hat der Herr Minister der öffentlichen Arbeiten unter dem 24. 3. 1898 wie folgt festgesetzt: [1]

I. Die Prämien bilden die Vergütung für die Bemühungen des Lokomotivpersonals und Einhaltung des festgesetzten Sollverbrauches, sowohl an Brenn- wie an Schmiermaterial. Sie zerfallen in feste und veränderliche Beträge.

II. Als feste Prämien werden gewährt:

1. Für je 10 Kilometer Fahrstrecke in Schnell- und Personenzügen, sowie in sonstigen Zügen mit einer Fahrgeschwindigkeit von mehr als 40 Kilometer pro Stunde für den Hülfsheizer 3 Pfg.
2. Für je 10 Kilometer Fahrstrecke in den übrigen Zügen für den Hülfsheizer 4,5 Pfennig.
3. Für je 10 Kilometer Fahrstrecke bei Leerfahrten 1 Pfennig.
4. Für jede Dienststunde im anstrengenden Personenzugdienste, für welche anstelle der Fahrgelder Stundengelder gewährt werden, 4,5 Pfennig.
5. Für jede Stunde im anstrengenden Güterzugdienste, für welchen anstelle der Fahrgelder Stundengelder gewährt werden, 3,7 Pfennig.
6. Für jede Dienststunde im sonstigen Zugdienste, für welchen anstelle der Fahrgelder Stundengelder gewährt werden 2,8 Pfennig.

[1] V. B. 1076 E. N. Bl. S. 168 184. „Grundzüge für die Berechnung der Materialersparnisprämien des Lokomotivpersonals", gültig ab 1. 4. 1897.

7) Für jede Dienststunde im Zugreservedienst 1,0 Pfennig.

8) Bei nicht dienstplanmäßig geleistetem Vorspann- oder Schiebedienst den an der Zugbeförderung Beteiligten zu gleichen Teilen der Satz für den entsprechenden Zugdienst und so viel Sätze bei Leerfahrten (Nr. 3) als Lokomotiven vorgelegt haben.

III. Als veränderliche Zusatzprämien werden dem Hülfsheizer 10 % der im Rechnungsjahre von ihnen erzielten festen Prämien gewährt, wenn in letzterem der wirkliche Materialverbrauch das festgesetzte Soll (Siehe IV.) um nicht mehr als $^1/_2$ % überschreitet. Bei stärkerem Verbrauche verringert sich die Zusatzprämie derart, daß sie bei einem Mehrverbrauch von 2 % des Solls ganz wegfällt. Bei der Berechnung des Mehrverbrauches wird jedes Prozent Mehr- oder Minderverbrauch an Schmiermaterial mit $^1/_{20}$ % des Mehr- oder Minderverbrauches an Brennmaterial berechnet. Ist z. B. ermittelt 0,4 % Mehrverbrauch an Brennmaterial und 5,8 % Mehrverbrauch an Schmiermaterial, so berechnet sich der gesamte Mehrverbrauch auf

$$0{,}4 + \frac{5{,}8}{20} = 0{,}69\ \%,$$ und beträgt hiernach die

$$\text{Zusatzprämie } \frac{10 \times 1{,}31}{1{,}5} = 8{,}73\ \%.$$

IV. Die Auszahlung der festen Prämie erfolgt monatlich zusammen mit den übrigen Nebenbezügen. Die Zusatzprämie wird dagegen nur einmal am Schluß des Rechnungsjahres zur Ausführung gebracht.

Die Hülfswagenwärter erhalten als Nebengebühren:

I. Fahrgeld.
für je 10 Kilometer.

1) bei Personenzügen . . . . . 4 Pfg.

Bei Berechnung der Fahrgelder wird die sich nach den Dienstbüchern in den einzelnen Spalten am Monatsschluß ergebende Gesamtkilometerzahl auf 10 aufwärts abgerundet. Beträgt die Gesamtkilometerzahl einer Spalte in einem Monat weniger als 5, so bleibt sie außer Ansatz.

2. Bei Güter-, Militär- und gemischten Zügen . . 6 Pfg.

II. Stundengeld.

Für Material-, Kies-, Zechen und Grubenzüge, ebenso für den Rangierdienst auf den Bahnhöfen außerhalb ihres Stationsortes pro Stunde 8 Pfg.

III. Nachtgelder.

Das von den Hülfsheizern über Nachtgelder Gesagte kommt auch für die Hülfswagenwärter in Anwendung.

Für die dauernd im Betriebsdienst beschäftigten, aus dem Handwerkerstand hervorgegangenen Hülfswagenmeister, -maschinenwärter, kesselwärter und Gasanstaltsarbeiter sind die in Tabelle 15 festgesetzten Lohnsätze und Aufrückungszeiträume maßgebend. Sind die soeben namhaft gemachten nicht handwerksmäßig vorgebildet, so gelten für sie die in Tabelle 15 unter 4 festgesetzten Lohnsätze und Aufrückungszeiträume. Sind sie aus der Werkstatt genommen und werden nur aushülfsweise im Betriebsdienste verwandt, so wird ihnen der zur Krankenkasse veranlagte Tagelohn gewährt. Werden nicht handwerksmäßig ausgebildete Arbeiter aushülfsweise als Hülfsmaschinenwärter verwendet, so erhalten sie die Grundlöhne ihres Stationsortes als Betriebsarbeiter zuzüglich der (siehe später) festgesetzten Stellenzulage von 60 Pfg. pro Tag.

Für die dauernd beschäftigten Magazinarbeiter und Hülfsmagazinaufseher in den Betriebs-Materialien-Magazinen gelten die in Tabelle 15 festgesetzten Lohnsätze und Aufrückungszeiträume. Die in diesen Magazinen beschäftigten Vorarbeiter und Materialienausgeber erhalten zu diesen Grundlöhnen eine Stellenzulage. Werden aushülfsweise andere Arbeiter als Magazinarbeiter beschäftigt, so erhalten diese den Grundlohn als Bahnhofsarbeiter ihres Stationsortes.

Für die bei den Bahnmeistereien beschäftigten Weichen- und Stellwerkschlosser werden bestimmte Lohnsätze und Aufrückungszeiträume nicht festgesetzt. Es ist den Vorständen der Betriebsinspektionen gestattet, die Lohnsätze für diese Arbeiter innerhalb der unten gegebenen Grenzen unter Berücksichtigung der Leistungen selbständig festzusetzen. Es dürfen erhalten:

a) die Weichenschlosser mit handwerksmäßiger Vorbildung

in Posen . . .	2,50	4,00	M.
sonst im Direktionsbez. . . .	2,00 —	3,50	„

b) die Weichenschlosser ohne handwerksmäßige Vorbildung, die Löhne als Scharwerker.

c) die Stellwerksschlosser

in Posen . . .	3,50 — 5,00	M.
sonst im Direktionsbez. . .	2,50 — 4,00	„

Die Lohnsätze der ständig beschäftigten Wegeschrankenwärter und -wärterinnen sind von den Inspektionsvorständen festgesetzt. Für den körperlich wenig anstrengenden Schrankendienst werden in erster Linie solche im Eisenbahndienst verletzte oder invalide Arbeiter genommen, welche Unfalls- oder Altersrente beziehen. Soweit es zulässig ist, werden auch weibliche Personen verwendet. Die Lohnsätze für diese Personen sind mit Rücksicht auf die in Betracht kommenden Verhältnisse — Höhe der Rente, Zahl der bedienenden Schranken, Zahl der täglichen Dienststunden ꝛc. — festzusetzen. Doch soll im allgemeinen der Tageslohnsatz für Wegeschrankenwärter den Betrag von 1,50 Mark und für Schrankenwärterinnen den Betrag von 1,00 Mark nicht überschreiten. Die Dauer der täglichen Dienstschicht soll auf den deutschen Bahnen 14 Stunden nicht überschreiten, sie kann aber bei einfachen Betriebsverhältnissen, namentlich auf Nebenbahnen bis zu 16 Stunden ausgedehnt werden. Zwischen 2 Dienstschichten muß eine dienstfreie Ruhe von mindestens 8 Stunden liegen. Wenn die Wärter nur in größerer Entfernung von ihrem Posten Wohnung finden können, muß die auf die Wege entfallende Zeit in angemessener Weise als Dienstzeit berücksichtigt werden. Den Wärtern soll an jedem zweiten, mindestens aber jedem dritten Sonntage Gelegenheit zur Teilnahme am Gottesdienst gegeben werden. Frauen sollen Nachts nicht zum Schrankendienst herangezogen werden.

Die Lohnsätze der Gepäckträger sind so zu bemessen, daß das Einkommen derselben aus dem Lohn und den Nebengebühren zusammen dem Lohneinkommen der Güterbodenarbeiter von gleichem Dienstalter in der Regel gleichkommt. Bei den Gepäckträgern auf Stationen mit geringem Personenverkehr, welche bekanntlich ein geringes Einkommen aus der Gepäckbeförderung beziehen, erfolgt die Festsetzung des Lohnes in der Weise, daß der durchschnittliche Betrag der Nebeneinnahmen auf den Grundlohn der Güterbodenarbeiter in Anrechnung kommt. Demnach muß also dem Gepäckträger der Grundlohn der Güterbodenarbeiter nach Maßgabe ihres Dienstalters, ab-

züglich des durchschnittlichen Betrages der Nebeneinnahmen als Tagelohn gewährt werden.

Die Lohnsätze der Scheuerfrauen und Wagenreinigerinnen werden für eine 10 stündige Arbeitszeit, und zwar so bemessen, daß sie dem an dem betreffenden Orte für eine gleiche Arbeitsleistung üblichen Lohne entsprechen. Jedoch dürfen die Lohnsätze die Anfangslohnsätze der männlichen Arbeiter an dem betreffenden Dienstorte nicht übersteigen. Findet das Reinigen der Diensträume nur an einzelnen Tagen im Monat oder täglich nur stundenweise statt, so werden fast stets monatliche Bauschvergütungen vereinbart. Dabei verfährt man in der Weise, daß zunächst ermittelt wird, wie viele Tagewerke bei 10 stündiger Arbeitsleistung im Monat zur Reinigung der Diensträume notwendig sind, und sodann die ermittelten Tagewerke mit dem den örtlichen Verhältnissen entsprechenden Lohnsatze vervielfältigt werden. Die Dienstfrauen in den D-Zügen erhalten — außer den bestimmungsgemäßen Fahr- und Nachtgeldern — einen nach dem Dienstplane zu bemessenden Lohnsatz, der höchstens 1,50 M. betragen darf.

In der Zeit vom 1. 11. bis 15. 3. werden die Grundlohnsätze der Bahnunterhaltungsarbeiter (ausschließlich der Vorarbeiter) mit Rücksicht auf die kürzere Arbeitsdauer um 10 Pfg. ermäßigt. Eine Ausnahme findet statt, d. h. die Ermäßigung tritt nicht ein, wenn die Bahnunterhaltungsarbeiter als Hülfsbeamte (Hülfsbahnwärter, -schrankenwärter, weichensteller) oder als Arbeiter im Betriebsdienste beschäftigt werden, soweit sie eine tägliche 10 stündige Dienstzeit innehalten, oder wenn die Bahnunterhaltungsarbeit in besonderen Fällen, z. B. bei Aufgleisungen, Schneeverwehungen ꝛc. 10 Arbeitsstunden ohne Ruhepause dauert.

Je nach der besonderen Art der Dienstverrichtungen, nach dem Umfange der Leistungen, den besonders erschwerenden Umständen des Dienstes, der damit verknüpften Verantwortlichkeit und Gefährlichkeit, den erforderlichen Vorkenntnissen ꝛc. dürfen einigen Arbeiterklassen sogenannte Stellenzulagen zu dem Grundlohnsatz gewährt werden. Und zwar erhalten:

I. Täglich 10 Pfennig.

a) die Stationsarbeiter:

1. Maschinenputzer und Schuppenarbeiter.

b) Die Streckenarbeiter in den Sommermonaten:

2. Hülfsbahnwärter

II. Täglich 20 Pfennig.

a) Die Stationsarbeiter:

3. Hülfsweichensteller und Hülfskranwächter.
4. Arbeiter bei den elektrischen Beleuchtungsanlagen.
5. Kohlenlader, soweit sie nicht im Stücklohn arbeiten.

b) Die Streckenarbeiter in den Sommermonaten:

6. Hülfsbahnwärter, welche Block- und Schreibapparate bedienen, sowie Hülfsbrückenwärter.

c) Die Streckenarbeiter im Winter und Sommer:

7. Die Arbeiter des Oberbaumaterialien-Hauptmagazins.
8. Scharwerker[1]) und Anstreicher.

III. Täglich 30 Pfennig.

a) Die Stationsarbeiter.

9. Die Hemmschuhleger

Auf dem Bahnhofe im Deutzerfeld arbeiten die Hemmschuhleger in Gruppen. Die Zulage wird nur bewilligt, wenn innerhalb solcher einer Gruppe während des Rangierdienstes keine Wagenbeschädigungen verursacht werden; sie wird nur zur Hälfte bezahlt, wenn eine Wagenbeschädigung innerhalb der Gruppe durch irgend einen Hemmschuhleger verursacht worden ist. Es haben also alle zur Gruppe Gehörenden darunter zu leiden, wenn sich einer unter ihnen ein Versehen zu Schulden kommen läßt.

10. Rangierarbeiter.

Als Rangierarbeiter sind solche Arbeiter anzusehen, welche in geschlossenen Rangierkolonnen unter Leitung eines Rangiermeisters ausschließlich im Rangierdienst tätig sind. Der Dienst muß mindestens 6 Stunden in einer Dienstschicht dauern, dauert meist sogar 8 und 12 Stunden. Die Direktion Cöln zahlt nicht nur eine Stellenzulage von 30 Pfg, sondern gewährt für jede Stunde 5 Pfg., d. h. also den 8 (12) Stunden im Rangierdienst tätig Gewesenen 40 (60) Pfg

[1]) Scharwerker sind solche Arbeiter, welche zeitweise oder ständig handwerksmäßig beschäftigt werden, wie z. B. mit Maurer-, Zimmer-, Schmiedearbeiten

11. Die Hülfsweichensteller, welche in größeren Weichen und Signalstellwerken und auf Blockstationen beschäftigt werden, Schreibapparate bedienen, zum inneren Stationsdienst herangezogen werden und mit der selbständigen Verwaltung von Haltestellen betraut werden.

12. Hülfstelegraphisten.

13. Hülfsstraßenmeister und Hülfsbahnsteigschaffner.

14. Schuppenfeuerleute, welche das Reinigen der Feuerbuchsen, das Ausschlacken des Rostes und Anheizen der Lokomotiven auf größeren Maschinenstationen besorgen.

15. Die Vorarbeiter der Betriebsarbeiterkolonnen, wie Wagenputzer, Vorarbeiter und Kohlenladervorarbeiter.

16. Die Viehwagen- und Kesselreiniger.

b) Die Güterbodenarbeiter.

17. Die Hülfslademeister und Güterbodenarbeiter.

c) Die Streckenarbeiter im Winter und Sommer.

18 Die Bahnunterhaltungsarbeiter, welche mit Teeren von Dächern, Auf- und Abladen von frisch getränkten Schwellen ꝛc. beschäftigt werden.

d) Die Magazinarbeiter.

19. Die Magazinarbeiter und Materialienarbeiter in den Betriebsmaterialienmagazinen.

IV. Täglich 40 Pfennig.

a) Die Stationsarbeiter.

20) Vorputzer, Oberputzer, Schuppenaufseher.

b) Die Streckenarbeiter zu ihrem Höchstlohne.

21) Die Bahn- und Telegraphenunterhaltungsarbeiter.

V. Täglich 60 Pfennig.

Die Stationsarbeiter.

22) Hülfsrangiermeister und Rangierarbeiter.

23) Aushülfsweise beschäftigte Hülfsmaschinenwärter und Gasanstaltsarbeiter, welche nicht handwerksmäßig ausgebildet sind.

VI. 10 Pfg. für jede angefangene Stunde.

Die Stationsarbeiter.

24) Die Reiniger der Gruben und Kanäle.

VII. 30 Pfennig bis 1 Mark.

Die Stationsarbeiter.

25) Die Kesselreiniger (je nach Größe und Bauart des Kessels).

Diese festgesetzten Stellenzulagen dürfen nur für diejenigen Tage oder Teile von Tagen gewährt werden, an welchen die Arbeiter ausschließlich solchen Dienst geleistet haben, für den Stellenzulagen vorgesehen sind. Selbst an den planmäßigen Ruhetagen müssen die Stellenzulagen gewährt werden.

Die Löhne der im Arbeiterverhältnis beschäftigten pensionierten Beamten und solcher Personen, welche eine Rente beziehen, werden sehr niedrig gehalten. Wird ein pensionierter Beamter im Arbeiterverhältnis weiter beschäftigt, so wird sein Lohnsatz in der Weise bemessen, daß die Pension und der Lohnverdienst (Grundlohnsatz einschließlich etwaiger Stellenzulage) zusammen nicht höher sind, als das frühere Diensteinkommen.

Für die Arbeiter, welche von der Staatseisenbahn eine Unfall- oder Invalidenrente beziehen, werden die Lohnsätze von den Inspektionsvorständen stets so festgesetzt, daß die Besoldung zunächst ohne Rücksicht auf die Höhe der Rente nach dem Lohndienstalter, der Beschäftigungsart und der Leistungsfähigkeit bemessen wird. Für die Leistungsfähigkeit ist der Prozentsatz, welcher der Rentenfestsetzung zugrunde gelegt ist, nicht maßgebend. Wenn der hiernach ausgerechnete Jahresverdienst zuzüglich der Rente dasjenige Lohneinkommen — (Lohnsatz und Stellenzulage) mal 365 bezw. 300 — welches der Unfallrentenempfänger vor dem Unfall bezogen hat, übersteigt, hat eine Kürzung des berechneten Lohnes um den überschießenden Teil stattzufinden. Wird ein Unfallrentenempfänger im Stücklohn derart weiterbeschäftigt, daß er mit anderen Arbeitern zusammen an Stücklohnarbeiten und an dem daraus erzielten Stücklohnverdienst teilnimmt, so muß, damit eine Benachteiligung dieser Mitarbeiter nicht stattfindet, eine der verminderten Leistungsfähigkeit des Rentenempfängers entsprechende Herabsetzung seines Lohnsatzes, welcher vor dem Unfall der Berechnung seines Anteils an dem Stücklohnverdienste zugrunde gelegt worden war, erfolgen. Bei denjenigen Unfallrentenempfängern dagegen, welche für sich allein weiterarbeiten, ist eine andere Festsetzung des Lohnes (durch Kürzung der Rente an dem

Stücklohnverdienst nur in dem Falle erforderlich, wenn sich am Jahresschluß herausstellt, daß trotz der beschränkten Arbeitsfähigkeit das Gesamteinkommen nämlich Stücklohnverdienst zuzüglich der Rente das vor dem Unfall erzielte Lohneinkommen übersteigt.

Als maßgebender Grundsatz muß demnach immer festgehalten werden, daß der Arbeiter durch den Unfall keinen unberechtigten Vorteil erzielen soll. Demgemäß darf der Lohnbezug der Unfallrentenempfänger beim Wiedereintritt in eine Beschäftigung in der Regel nicht höher sein, als der frühere. Das Ueberschreiten dieser Grenze kann jedoch in denjenigen Fällen zugelassen werden, in welchen der Arbeiter auch sonst in die Lage gekommen wäre, einen höheren Lohn zu erlangen. Dies würde insbesondere der Fall sein, wenn ihm nach seinem Dienstalter eine Alterszulage zu bewilligen war, oder wenn ihm eine besser gelöhnte Beschäftigung zugewiesen wird, oder wenn eine allgemeine Aufbesserung der Löhne erfolgt. In Zweifelsfällen, oder wenn die Berechnung zu Unbilligkeiten führen würde, muß die Entscheidung der Eisenbahndirektion eingeholt werden.

Beispiel:

Ein Unfallrentenempfänger mit monatlicher Rente von 9,55 M., der vor dem Unfall 365 × 1,70 M. = 620,50 M. Lohneinkommen bezogen hatte, wird als Hülfsbahnsteigschaffner wieder in den Eisenbahndienst eingestellt. Nach seinem Lohndienstalter steht ihm ein Lohnsatz von 1,70 Mk. zu, der mit Rücksicht darauf, daß der Betreffende bei der Art seiner Dienstbeschäftigung den neuen Posten auszufüllen in der Lage ist, auch voll zur Ermittelung des neuen Lohnsatzes heranzuziehen ist. Außerdem wird ihm noch Stellenzulage zugebilligt. Bei der hier in Frage kommenden Beschäftigungsart würde zur Ermittelung des Jahreseinkommens das Tageseinkommen mit 365 zu vervielfältigen sein.

Das ergibt: (1,70 + 0,30) × 365 =	730,00	M.
Hierzu tritt die jährliche Rente von (9,55 × 12) =	114,60	„
sodaß das Jahreseinkommen des Neueinzustellenden =	844,60	„
betragen würde. Da aber dieses Einkommen das frühere von	620,50	„
um	224,10	M.

übersteigt, ist der berechnete Lohn von 730,00 M. um diesen Betrag zu kürzen, sodaß das der Berechnung des Tagelohnes zugrunde zu legende Jahreseinkommen 730,00 — 224,10 = 505,90 beträgt. Hiernach berechnet sich der Lohnsatz einschließlich Stellenzulage auf $\frac{505{,}90}{365}$ = 1,39 M. täglich.

Bei Festsetzung des Lohnes von Altersrentenempfängern, deren Erwerbsfähigkeit erheblich vermindert ist, muß von den Inspektionsvorständen nach billigem Ermessen verfahren werden. Lohnherabsetzungen dürfen bei ihnen nur dann vorgenommen werden, wenn zweifellos feststeht, daß eine erhebliche Verringerung der Leistungsfähigkeit eingetreten ist.

Nur wenig Bemerkenswertes bietet die Regelung des Lohneinkommens der von den früheren Privatbahnen übernommenen Arbeiter, die Regelung der Lohnsätze bei Ueberweisung nach einem anderen Dienstorte, sowie beim Uebertritt in eine andere Dienstklasse. Es darf jedoch der Vollständigkeit halber hier nicht fehlen. Der Lohn der von den früheren Privatbahnen übernommenen, mit feststehendem Jahreseinkommen angestellten Arbeiter darf hinter dem Lohneinkommen der anderen, derselben Arbeiterklasse angehörenden gleichaltrigen Arbeiter nicht zurückbleiben. Die Regelung des Lohneinkommens dieser Arbeiter ist in allen Fällen der Direktion vorbehalten.

Werden außerhalb des Beamtenverhältnisses beschäftigte Personen überwiesen, so erhalten sie die ihrem Lohndienstalter und ihrer Beschäftigung entsprechenden Grundlohnsätze des neuen Dienstortes. Ist dieser Grundlohnsatz niedriger, als der des bisherigen Dienstortes, so behält der Betreffende seinen bisherigen Lohnsatz solange, bis er nach Maßgabe seines Dienstalters am neuen Dienstort eine Lohnerhöhung erfahren darf. Die dauernd in einem anderen Dienstzweig übertretenden Arbeiter erhalten vom Tage des Uebertrittes ab die ihnen nach ihrem Lohndienstalter zustehenden Grundlohnsätze der neuen Beschäftigung. Tritt der Arbeiter im dienstlichen Interesse dauernd in eine niedriger gelohnte Beschäftigung über, so muß ihm sein bisheriges Lohneinkommen und Lohndienstalter belassen werden.

Werden Arbeiter nur vorübergehend zur Aushülfe oder Vertretung in einem anderen Dienstzweige beschäftigt, so erhalten sie während der Dauer dieser Beschäftigung den Grundlohnsatz und die etwaige Stellenzulage ihrer vertretungsweise wahrgenommenen Be-

schäftigung. Bei vorübergehendem Uebertritt in eine niedriger gelöhnte Beschäftigung kann mit Genehmigung des Inspektionsvorstandes ausnahmsweise der bisherige Lohn beibehalten werden.

Was die Lohnzuschläge für auswärtige Beschäftigung anbelangt, so verhält es sich damit ähnlich wie bei den Werkstättenarbeitern. Alle Arbeiter, mit Ausnahme der im Lokomotiv- und Zugdienst verwandten Hülfskräfte und der Bahn- und Telegraphenunterhaltungsarbeiter erhalten, wenn die Beschäftigung nur einen Tag dauert und eine auswärtige Uebernachtung nicht stattfindet, drei Viertel des zuständigen Tagelohnes als Lohnzuschlag. Dauert die Beschäftigung länger als einen Tag, so beträgt der Lohnzuschlag für jeden Tag 50 % des zuständigen Tagelohnes und außerdem für jede infolge der Dienstgeschäfte notwendige auswärtige Uebernachtung ein Nachtgeld von nochmals 50 % des zuständigen Tagelohnes.

Den im Lokomotiv- und Zugbegleitungsdienst verwendeten ständigen und nicht ständigen Hülfskräften wird bei mindestens 3 tägiger Entsendung nach einer fremden Station außer den ihnen zustehenden Nebengebühren ein Lohnzuschlag von 50 % des üblichen Tagelohnes gewährt. Die Bahnunterhaltungs- und Telegraphenunterhaltungs-Arbeiter erhalten für die Beschäftigung innerhalb der Grenzen der Bahnmeisterei, zu der sie gehören, keine besondere Vergütung. Müssen sie ausnahmsweise an einem Ort, welcher mindestens 2 Kilometer weit von der Grenze ihrer Bahnmeisterei abliegt, beschäftigt werden, so erhalten sie die oben genannten Lohnzuschläge. Dasselbe gilt auch von den Stellwerks- und Weichenschlossern.

Für Lohnbezüge bei Ueberstunden, Sonntagsarbeit, Nachtarbeiten, für Lohnbezüge zu dienstfreier Zeit, sowie bei Arbeitsversäumnis gelten im allgemeinen die gleichen Bestimmungen für sämtliche Arbeiterklassen. Die Vergütung für Ueberstunden beträgt für jede Stunde ein Zehntel des festen Tagelohnes (Grundlohnsatz + etwaiger Stellenzulage), wobei Bruchteile von Stunden abgerundet werden. Jedoch erhalten diejenigen Personen, welche an Sonn- und Feiertagen und an ihren sonstigen dienstfreien Tagen regelmäßig ihren vollen Lohn beziehen, keine Ueberstunden vergütet. In allen Fällen wird Sonntagsarbeit den Ueberstunden gleich erachtet. Natürlich wird an Sonn- und Festtagen der Dienst der Werkstätten auf das zur Aufrechterhaltung eines ordnungsmäßigen Betriebes unerläßliche Maß vermindert. Ferner muß den im Betriebe beschäftigten Bediensteten

an jedem zweiten, mindestens aber an jedem dritten Sonntag Gelegenheit zum Besuch des Gottesdienstes gegeben werden und durch tunlichste Verlegung der planmäßigen Ruhetage auf die Sonntage dafür Sorge getragen werden, daß das Personal seinen religiösen Pflichten nachkommt.

Für Nachtarbeit kann den Bediensteten, deren Dienst nach ihrer Diensteinteilung nicht regelmäßig in die Nachtzeit fällt, z. B. den Arbeitern, welche Nachts zu Aufräumungsarbeiten bei Betriebsunfällen, Schneeverwehungen ꝛc. herangezogen werden, neben dem Lohn für die Arbeitsstunden eine Nachtzulage gewährt werden. Sie beträgt 10 Pfennig pro Stunde. Als Nachtzeit gilt die Zeit von 9 Uhr Abends bis 6 Uhr Morgens.

Für dienstfreie Zeit wird voller Tagelohn den Hülfskräften im Betriebsdienst bewilligt für die Zeit, zu welcher ihnen zur Ruhe und Erholung oder zur Teilnahme am Gottesdienste Befreiung vom Dienst gewährt wird; ferner den ständigen Arbeitern, die sich an Sonn- und Festtagen regelmäßig zur Dienstleistung bereithalten müssen — mit Ausnahme der gegen Stücklohn beschäftigten Arbeiter; endlich den Rottenführern und Werkstattsvorarbeitern auch für die Sonn- und Festtage, an denen sie dienstlich nicht in Anspruch genommen sind.

Auch für unverschuldete Arbeitsversäumnisse wird in verschiedenen Fällen Lohnbezug gewährt. Und zwar tritt Lohnabzug nicht ein:

a) bei Teilnahme an Kontrollversammlungen und Gestellung zur militärischen Musterung für die Arbeitsversäumnis bis zur Hälfte der täglichen Dienstzeit,
b) bei Arbeitsversäumnis durch Ausübung des Wahlrechtes,
c) bei Teilnahme an den Sitzungen der Arbeitsausschüsse.
d) bei der Ablegung von Prüfungen.
e) bei der Teilnahme an ärztlichen Unterweisungen, betreffend das Rettungswesen bei Verunglückungen auf der Bahn.

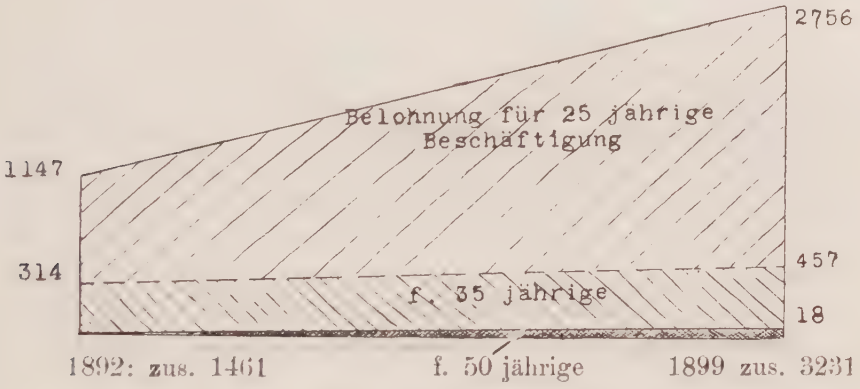
Stücklohnarbeitern wird im Falle d eine Lohnentschädigung nach dem Tagelohnsatze gewährt, welcher für die Berechnung der Lohnanteile an der Stücklohnarbeit maßgebend ist, im Falle c und e dagegen eine Entschädigung in Höhe des vollen entgangenen Arbeitsverdienstes. In allen anderen hier nicht aufgeführten Fällen darf Lohn nicht bezahlt werden.

Außer den vorher ausbedungenen Löhnen, zu deren Bezug die Arbeiter kraft ihrer Arbeitsleistungen berechtigt sind, können den

Arbeitern sämtlicher Dienstklassen auch einmalige Lohnzulagen in Gestalt von Prämien gewährt werden. Arbeitern, welche eine längere Reihe von Jahren ununterbrochen im Dienst der Eisenbahnverwaltung gestanden haben, werden bei zufriedenstellenden Leistungen und guter Führung Belohnungen in Form einmaliger Lohnzulagen durch den Inspektionsvorstand bewilligt und zwar erhalten sie

nach	25jähriger	Beschäftigung	. . . . .	30 M.
„	35 „	„	. . . . .	60 „
„	50 „	„	. . . . .	100 „

In wieviel Fällen einmalige Lohnzulagen in Gestalt von Prämien bezahlt worden sind, zeigt folgendes Bild:



Es stieg also die Gesamtzahl von 1461 im Jahre 1892 auf 3231 im Jahre 1899[1]).

Ferner können für besondere verdienstliche Handlungen, insbesondere für die Entdeckung betriebsgefährlicher Schäden an den Gleisen und Fahrzeugen, für die Ermittelung und Anzeige von Dieben an Eisenbahnfrachtgütern und Materialien den Beteiligten einmalige Lohnzulagen mit der Maßgabe gewährt werden, daß solche Bewilligungen den Charakter einer außerordentlichen Zuwendung für hervorragende Leistungen nicht verlieren. Diese einmaligen Lohnzulagen werden zusammen mit den regelmäßigen Lohnbezügen durch die Lohnrechnungen zur Zahlung gebracht. Wird der Schaden durch

[1]) Aus: „Die Verwaltung der öffentlichen Arbeiten in Preußen 1890—1900". Bericht an S. M. den Kaiser und König, erstattet von dem Minister der öffentlichen Arbeiten. S. 33.

Arbeiter des Betriebsdienstes aufgefunden, so werden an Prämien zugebilligt u. a. für die Entdeckung

a) des Bruches oder Anbruches einer Schiene 1,50— 6,00 Mk.
b) des Anbruches einer Achswelle . . . . 6,00—15,00 „
c) des Anbruches eines Radreifens . . . 1,50— 6,00 „
d) des Lofesitzens eines Rades auf der Achswelle . . . . . 1,50— 6,00 „

u. s. w.

Wird der Schaden durch Arbeiter der Werkstätten ermittelt, so können ihnen Prämien von 1—6 Mk. gewährt werden, vorausgesetzt, daß zur Auffindung der Schäden eine mehr als gewöhnliche Aufmerksamkeit erforderlich war. Innerhalb der bezeichneten Grenzen wird die Höhe der Prämie nach den Umständen des Einzelfalles, insbesondere nach der Schwierigkeit der Auffindung und dem Maße der hierbei aufgewandten Sorgfalt bestimmt. Wird eine infolge von oben erwähnten Schäden oder von sonstigen Betriebshemnissen (Bahnfrevels, Elementarereignissen 2c.) unmittelbar drohende Betriebsgefahr durch das entschlossene und zweckmäßige Handeln von Eisenbahnarbeitern rechtzeitig abgewendet, so werden hierfür Prämien bis zum Betrage von 300 Mark zugebilligt. Für die Bemessung der Prämien ist die Schwere der drohenden Betriebsgefahr, der Grad der bewiesenen Umsicht, Entschlossenheit und Furchtlosigkeit, die Zweckmäßigkeit der ergriffenen Maßnahmen 2c. in Rücksicht zu ziehen.

Ich glaube im Vorhergesagten ein einigermaßen anschauliches Bild von den Lohnverhältnissen bei der Eisenbahn, wie sie heutigen Tages allgemein bei uns zu finden sind, entworfen zu haben. Allein ich möchte mich nicht blos mit der Wiedergabe der tatsächlichen Lage der Dinge begnügen, will vielmehr auch versuchen, nach bestem Wissen Kritik an den gegenwärtigen Lohnverhältnissen zu üben.

Um zu einem möglichst einwandsfreien Urteil zu gelangen, darf ein Faktor nicht unerwähnt bleiben, welcher viel bei den Lohnverhältnissen mitspricht, ohne dessen Darlegung und Voranschickung an dieser Stelle eine gerechte Kritik unmöglich wäre. Ich meine die Sicherung der Arbeiter (Arbeiterfamilien) durch angemessenen Lohn und Fürsorge im Falle der Erwerbsunfähigkeit — die Kranken-, Unfall-, Alters-, Invaliden-, Witwen- und Waisenversorgung.

Bereits vor dem Inkrafttreten der gesetzlichen Invaliditäts- und Altersversicherung hatte die Eisenbahnverwaltung zur Versorgung arbeitsunfähig gewordener Arbeiter für ihre Angestellten zwei Kassen, eine für Betriebs- die andere für Werkstättenarbeiter eingerichtet. Sie gewährten den Mitgliedern beim Eintritt der Erwerbsunfähigkeit Pension und auch im Falle des Todes den Hinterbliebenen Witwen- und Waisengelder. Am 1. 1. 1891, mit dem Inkrafttreten des Alters- und Invaliditätsversicherungsgesetzes sind diese beiden Kassen zu einer einzigen verschmolzen worden. Sie zerfällt in Abteilung A. und Abteilung B., die mit getrennter Vermögensverwaltung nebeneinander bestehen.

Die Abteilung A erfüllt alle Aufgaben einer nach dem „Invalidenversicherungsgesetz errichteten Versicherungsanstalt. Zum Beitritt verpflichtet sind sämtliche im Arbeiterverhältnis beschäftigten männlichen und weiblichen Personen vom 16. Jahre ab, ohne Rücksicht auf die Lohnhöhe. Abteilung B leistet eine über die rechtsgesetzliche hinausgehende besondere Fürsorge durch Gewährung von Zusatzrenten, Witwen-, Waisen- und Sterbegelder für solche Arbeiter, welche, wenn auch mit Unterbrechung, wenigstens ein volles Jahr bei der Eisenbahnverwaltung beschäftigt gewesen sind und die sonstigen satzungsmäßigen Aufnahmebedingungen erfüllt haben.

„Die Eisenbahnverwaltung zahlt einen Zuschuß in voller Höhe der Mitgliederbeiträge an die Kasse und verwaltet sie unentgeltlich. Die bessere Versorgung trägt sehr viel dazu bei, daß eine immer größere Arbeiterzahl die Beschäftigung bei der Eisenbahnverwaltung aufsucht und als eine dauernde betrachtet. Am 1. 1. 1892 hatten von 100 Arbeitern nur 8,93, dagegen am 1. Januar 1900 bereits 21,75 eine mehr als 10jährige Dienstzeit und am 1. 1. 1895 gehörten 52% „ am 1. 1. 1900 dagegen 72% „ sämtlicher Arbeiter der Abteilung B an."[1])

Das Wachstum der Mitgliederzahl und der Leistungen der Kasse seit 1891 veranschaulicht folgende Gegenüberstellung[2]):

---

[1]) Aus: „Die Verwaltung der öffentlichen Arbeiten in Preußen 1890—1900". Bericht an S. M. den Kaiser und König, erstattet von dem Minister der öffentlichen Arbeiten S. 34.

[2]) ibid.

Abteilung A.

Jahr	Zahl (am Schlusse des Jahres) der Mitglieder	Zahl (am Schlusse des Jahres) der Empfänger an Alters- und Invalidenrenten	Höhe der gezahlten Renten.
1891	202 652	1 486	142 265
1899	222 841	9 713	736 233

Abteilung B.

Jahr	Zahl (am Schlusse des Jahres) der Mitglieder	Zahl (am Schlusse des Jahres) der Empfänger von Pens.-, Witw.- und Waisengeldern.	Höhe der gezahlten Renten ꝛc.
1891	116 006	5 016	411 275
1899	171 482	17 395	1 095 491

Zum Zweck der Bemessung der Beiträge und Renten sind für die Mitglieder der Abteilung A nach der Höhe ihres Jahresverdienstes folgende Lohnklassen gebildet und sind wöchentlich zu entrichten:

Klasse	I	bis zu	350	M.	.	.	.	.	.	14 Pfg.
Klasse	II	von mehr als	350	M.	bis	550	M.	.		20 „
Klasse	III	„	„	„	550	„	„	850	„	. 24 „
Klasse	IV	„	„	„	850	„	„	1150	„	. 30 „
Klasse	V	„	„	„	1150	.	.	.	.	. 36 „

Die Mitgliedsbeiträge werden durch Kürzung bei der Auszahlung des Lohneinkommens seitens der zahlenden Eisenbahnkassen erhoben. Ohne Rücksicht auf das Alter erhält jeder Versicherte, welcher dauernd erwerbsunfähig ist, eine Invalidenrente. Ebenso erhält auch eine Invalidenrente der nicht dauernd erwerbsunfähige Versicherte, welcher 26 Wochen ununterbrochen erwerbsunfähig war, für die weitere Dauer der Erwerbsunfähigkeit. Eine Altersrente bezieht ohne Rücksicht auf Vorhandensein von Erwerbsunfähigkeit jeder Versicherte, welcher das 70. Lebensjahr vollendet hat.

Die Mitglieder von Kasse A sind auch bei B versicherungspflichtig. Für die Mitglieder der Kasse B sind nach der Höhe ihres Jahresverdienstes zur Bemessung der wöchentlichen Beiträge folgende Lohnklassen gebildet:

		Männer.	Weiber.
Klasse II	bis zu 550 M.	28	10 Pfg
Klasse III	von mehr als 550— 850 M. . .	42	16 „
Klasse IV	„ „ „ 850—1050 „ . .	56	20 „
Klasse V	„ „ „ 1050—1200 „ . .	66	24 „
Klasse VI	„ „ „ 1200—1350 „ . .	76	28 „
Klasse VII	„ „ „ 1350 M.	86	32 „

Die Hälfte der Beiträge wird wiederum aus Mitteln der Verwaltung bestritten. Lohnklasse VII ist erst neuerdings hinzugekommen. Hierbei wird der Jahresarbeitsverdienst derart ermittelt, daß der den Krankenkassenbeiträgen zugrunde gelegte Tagesverdienst mit 365 vervielfältigt wird, wenn das Mitglied regelmäßig auch an den Sonntagen beschäftigt wird oder dienstbereit sein muß und dafür gelöhnt wird, oder mit 300 vervielfältigt wird, wenn das Mitglied regelmäßig nur an den Wochentagen arbeitet.

Die Mitglieder, welche Abteilung B mindestens 5 Jahre angehört haben, erhalten, sofern ihnen eine Invalidenrente gewährt wird, eine Zusatzrente. Die Zusatzrente beträgt nach Bezeichnung der nebenstehenden Mitgliedschaftsjahre bei Abteilung B

Mitgliedschaftsjahre	Lohnklasse.					
	II	III	IV	V	VI	VII
5—10	60	90	120	140,4	160,2	180
11	64,2	96	128,4	150	171	192,6
12	68,4	102	136,2	159	182,4	205,2
13	72,0	108	144	168,6	193,2	217,8
14	76,2	114	152,4	178,2	204	230,4
15	80,4	120	160,2	187,8	215,4	243

Eine weitgehende Krankenfürsorge ist für die Arbeiter (Betriebs- und Werkstättenarbeiter) und deren Angehörige durch die auf Grund des Krankenversicherungsgesetzes errichteten Eisenbahnbetriebskrankenkassen geschaffen. Sie dienen dazu, den Mitgliedern und deren Familienangehörigen in Krankheitsfällen vom Beginn der Krankheit ab auf die Dauer von 26 Wochen — das Gesetz verlangt die Gewährung von Krankengeld nur für die Dauer von 13 Wochen und nur in Höhe der Hälfte des zur Kasse veranlagten Tageverdienstes — ärztliche Hilfe, Arzenei und Heilmittel, Krankengeld, und bei Todesfällen ein Sterbegeld zu gewähren.

Der Kassenbeitrag wird in Höhe von 3% des Lohneinkommens, soweit es 5 Mark für den Arbeitstag nicht übersteigt, entrichtet. Davon zahlt 1% die Eisenbahn als Zuschuß. Die Höchstgrenze des Lohnes, von dem die Kassenbeiträge zu entrichten sind, betrug bis vor etwa einem Jahre noch 4 Mark. Die Erhöhung auf 5 Mark kommt besonders den besser gelöhnten Arbeitern insofern zugute, als der bisherige größere Unterschied zwischen Lohn und Krankengeld abgeschwächt worden ist.

Das Sterbegeld wird als fester Satz für die einzelnen Lohnklassen gezahlt, und zwar[1]):

für Lohnklasse	II und III	75	Mark,
„ „	IV	95	„
„ „	V	110	„
„ „	VI bis VII	120	„

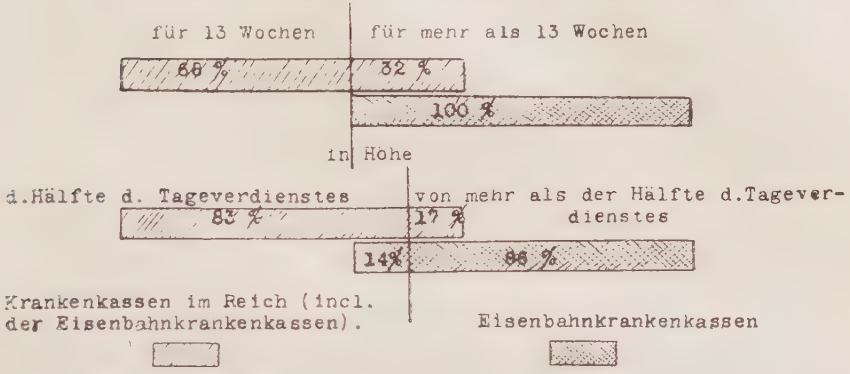
Der satzungsgemäße Umfang der Krankenkassen in den 21 Direktionsbezirken ist je nach ihrer Vermögenslage verschieden. Jedenfalls übersteigen ihre Leistungen sämtlich bedeutend die gesetzlichen Mindestbeträge der Arbeiterkrankenkassen.

Das Verhältnis der Leistungen der Eisenbahnkassen zu denen sämtlicher Betriebskrankenkassen des Reiches ergibt sich aus Folgendem[2]):

[1]) Geh. Reg. Rat v. Rüdelin, „Archiv f. Eisenbahnwesen" herausgeg. im Kgl. Preuß. Ministerium f. öff. Arb. Jg. 1905 Heft I. S. 6.

[2]) Aus: „Die Verwaltung der öffentlichen Arbeiten in Preußen 1890—1900". Bericht an S. M. den Kaiser und König, erstattet von dem Minister der öffentlichen Arbeiten. S. 36.

Von 100 Betriebskrankenkassen gewährten 1898 ein Krankengeld



Auf Unfallversicherungen, freie Wohnungen auf eisenbahnfiskalischem Terrain, auf kostenlose Verpflegung in Heilstätten und freie Eisenbahnfahrten ꝛc, alles Momente, welche bei der Beurteilung der Lohn und damit eng zusammenhängenden Lebensverhältnisse der Eisenbahnarbeiter mehr oder minder mitsprechen, näher einzugehen, würde den Rahmen der Arbeit überschreiten. Diese Fragen streifen das Gebiet der Wohlfahrtseinrichtungen, die nicht zum Gegenstande unserer Untersuchung gehören. Nur inwieweit die Lohnpolitik dazu beiträgt, unseren Eisenbahnarbeitern eine würdige Stellung in der deutschen Industrie einzuräumen, soll hier noch erwogen werden.

Der Staat hat ein Interesse daran, den wirtschaftlichen und sozialen Kampf unserer Tage möglichst zu beseitigen. Er weiß, daß er den rechten Weg dazu einschlägt, wenn er den Arbeitern eine sichere und geschützte Existenz schafft.

Es ist zweifellos, daß sich mit dem Fortschreiten der Jahre in sämtlichen Bevölkerungsklassen die Lebensgewohnheiten und die Lebenshaltung verfeinert haben, und daß infolgedessen größere pekuniäre Anforderungen an den Einzelnen gestellt werden. Auch steigen die Kaufpreise der Waren im Laufe der Jahre. Es müßte also dementsprechend mit dem Aufschwung der Verhältnisse auch eine Lohnsteigerung gleichen Schritt halten. Daß diese Lohnsteigerung tatsächlich bei der Eisenbahn zu verzeichnen ist, haben wir schon vorher gesehen,[1]. und zwar betrug sie 1899 gegen 1889 29,78 % für Werkstattarbeiter und 32,90 % für Betriebs- und Bahnunterhaltungsarbeiter. Ein Tagelohn von 1 Mark hatte natürlich zu einer Zeit, als die Eier das Stück 2 Pfg., das Pfund Fleisch 25 Pfg., der Centner Kartoffeln weniger als 1 Mark kosteten eine andere Bedeutung als heute. Der Tauschwert ein und desselben Lohnbetrages ist mit den Jahren gesunken. Er ist aber auch heute nicht überall der gleiche. Die Preise für Wohnungen und Lebensmittel, kurzum die ganze Lebenshaltung hängt von lokalen Verschiedenheiten ab. Und zwar wird nicht nur zwischen den einzelnen Ländern und Landesteilen, z. B. auf der einen Seite der Provinz Schlesien, auf der anderen der Rheinprovinz, sondern auch zwischen Stadt und Land unterschieden. Die Lohnverhältnisse in Aachen und Cöln müssen natürlich andere sein, als in den benachbarten Gebirgsgegenden der Eifel und des Westerwaldes.

[1]) S. 23.

Deshalb nimmt die Eisenbahnverwaltung weitgehendste Rücksicht auf ihre Angestellten (wie bereits früher erwähnt) und bemißt für gleiche Arbeitsleistungen die Lohnhöhen auch verschieden, je nach den lokalen Verschiedenheiten, welche hauptsächlich in den Nahrungsmittelpreisen und Wohnverhältnissen zum Ausdruck kommen. Sie bemüht sich, den im Lohne zum Ausdruck gebrachten Geldbetrag so zu bemessen, daß sein Tauschwert überall der gleiche ist.

Wir hatten vordem bereits gesehen, daß Schaffung der Grundlagen materieller Sicherheit nur eine Folge gewisser Selbständigkeit des Arbeiters gegenüber dem Unternehmer ist, d. h. der Gegensatz zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber muß abgeschwächt werden. Läßt sich denn aber bei der Staatseisenbahn von Arbeitnehmer und Arbeitgeber im gleichen Sinne, wie bei jedem Privatunternehmen sprechen? Keineswegs. In Privatunternehmen bildet das Arbeitsverhältnis die Grundlage für spekulative Erwerbszwecke. Zwei individuelle Interessensphären stehen sich zuweilen feindlich gegenüber und befehden sich. In Staatsbetrieben hat man es nicht mit Arbeitsverhältnissen zu tun, in denen die Arbeitgeber kapitalistische Erwerbsunternehmer sind. Es sind Betriebe auf öffentlich rechtlicher Basis, Gemeinwirtschaften. Auch die Staatseisenbahn ist eine solche. Wie soll hier das Arbeitsverhältnis gestaltet sein?

Das Arbeitsverhältnis[1] der Eisenbahnangestellten ist ein besonderes Arbeitssystem „der Gebundenheit durch herrschaftliche Gewalt" den übrigen Systemen gegenüber (System der Unfreiheit, individuellen Freiheit und korporativen Gebundenheit). Das Arbeitsverhältnis entsteht hier durch Vertrag, also „durch freie Willensentschließung des Arbeiters". Es ist eine Unterwerfung der Arbeiter unter die Befehlsgewalt des „Dienstgebers". Die Organisation des Arbeitsverhältnisses erfolgt durch eine übergeordnete Macht, der Arbeiter kann die Arbeitsgemeinschaft, in die er eintritt, nicht beeinflussen. Es ist dies der Typus des Beamtenverhältnisses. Sein Charakteristikum ist auf der einen Seite unumschränkte Disziplinargewalt des Arbeitgebers, auf der anderen Seite eine wirtschaftliche Sicherheit des Arbeitnehmers durch angemessenen Lohn und Fürsorge bei eintretender Erwerbsunfähigkeit.

Nach dem vorher Gesagten ist es also nicht unschwer herauszufühlen, daß es sich im Staatseisenbahndienste nicht um ein gleichartiges

[1]) Philippovich, Grundriß der politischen Oekonomie Bd. 1, 5. Aufl. S. 120, 122.

Verhältnis, wie bei einem privaten Unternehmen handeln kann. Die Frage, ob das Verhältnis zu einem regelrechten „Arbeiterbeamtentum" an das wohl auch Philippovich gedacht haben mag, ausgestaltet werden kann und soll, ist neuerdings von Klien[1]) erörtert worden und wird später noch eingehender behandelt werden. Zu einem festen Schlusse ist man bisher noch nicht gekommen.

Um vorurteilslos diese Frage erörtern zu können, muß ich kurz die Tendenzen des Entwickelungsganges in der Privat- (Individual-) Wirtschaft andeuten. Es handelt sich dort stets um Abwälzung der Last auf andere, sowie um Verminderung der Arbeitslast für und durch den Arbeiter. Eine Folge der Arbeitsabwälzung ist immer die Uebervorteilung dessen, der sich der Arbeit unterzieht. Diese Uebervorteilung nimmt aber mit dem Fortschreiten der Jahre beständig ab. Die wichtigste Aufgabe jeder Lohnpolitik ist, die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses so auszugestalten, daß die Uebervorteilung der Arbeiter ein nach unserem Begriff ideelles Minimum erreicht: eine gewisse Existenzsicherung muß berücksichtigt werden. Dies bezieht sich sowohl auf die Bedürfnisse in der Gegenwart — garantierter Minimallohn — besonders aber auf die Sicherung einer bestimmten Dauer des Arbeitslohneinkommens resp. des Arbeitsverhältnisses. Bei wenigen Arbeitsverhältnissen ist aber eine so feste Grundlage auf lange Dauer hin gegeben, wie bei der Eisenbahn. Dieselbe erfüllt, wie keine Individualwirtschaft, die Voraussetzung, welche eine vollkommene Existenzsicherung der Arbeiter ermöglicht. Ihr Einkommensbezug ist kein in seiner Höhe innerhalb fester Grenzen wandelbarer sondern ist auf unbegrenzte Zeit hinaus in bestimmter Höhe fixiert Er ist unabhängig von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkte. Er wird von keiner wirtschaftlichen Depression, von keiner Tageskonjunktur auf dem Arbeitsmarkt beeinflußt.

Was ist die Folge dieser bestimmten Lohnhöhe für unbegrenzte Zeit? Tritt ein gewaltiger wirtschaftlicher Aufschwung ein, so wachsen die Arbeiterlöhne rapide und die Eisenbahnverwaltung wird mit ihrem niedrigen Lohnangebot nur minderwertige Arbeiter erhalten. Erfolgt aber ein plötzlicher Niedergang, welcher eine Lohnsenkung zur Folge hat, so fordern die garantierten hohen Löhne große Opfer von der Verwaltung und vergrößern den Abstand zwischen den staatlichen und

[1]) Minimallohn und Arbeiterbeamtentum.

privaten Arbeitern in unliebsamem Maße. Vor allem aber geht den Behörden bei einem solchen Lohnsystem jeder erzieherische Einfluß, den sie auf die privaten Verhältnisse ausüben sollten, gänzlich verloren. Infolge des Lohnabstandes würden sie nicht mehr mitsprechen können bei der Arbeitspreisbildung.

Die Eisenbahnverwaltung gewährt auch Garantie für die Kontinuität des Betriebes der Zeit nach und in der Regel auch bezüglich des Umfanges, in welchem Arbeiter zur Verwendung kommen. Sie ist daher in der Lage, ihren Arbeitern auf längere Zeit hinaus Beschäftigung zu sichern, sodaß dieselben ihre Haushaltsführung, ja ihre Zukunftspläne im Hinblick auf diese Sicherheit ausgestalten können. Die Eisenbahn zieht sich dadurch einen zuverlässigen Stamm langjährig erprobter Arbeiter.

Allerdings liegt es nicht immer im Interesse des Arbeiters, wenn man ihm dauernde Stellung zusichert. Ist er noch jung, so fühlt er den Drang in sich, hinauszuziehen in die weite Welt, nicht allein aus Wanderlust, sondern auch zur Ausbildung in seinem Arbeitsfache. Damit aber die Nachteile der Kontinuität des Arbeitsverhältnisses begründen zu wollen, wäre natürlich falsch. In der Beständigkeit des Arbeiterverhältnisses liegt sowohl für die Eisenbahnverwaltung, wie auch für ihre Arbeiter ein unleugbarer Vorteil. Der Arbeiter, welcher längere Zeit hindurch seine ihm zugewiesene Arbeitsaufgabe zur Zufriedenheit gemacht hat, wird eine immer größere Sicherheit und Fertigkeit erreichen, die beiden Teilen, ihm, sowie der Verwaltung zugute kommen. Ferner wird man sagen müssen, daß „die Sicherstellung der Existenz den wechselnden Lebensverhältnissen des Arbeiters, der Steigerung der Aufwandsansprüche, die an ihn herantreten, Rechnung tragen muß".[1] Es darf aber diese Sicherstellung nicht allein in der Zusage eines ganz bestimmten, fest normierten Arbeitslohnes bestehen, das Arbeitseinkommen muß vielmehr auch im Verlauf seiner Entwickelung die mannigfaltige Umgestaltung der Lebensführung in jeglicher Weise ermöglichen können.

Hat ein Arbeiter lange Zeit stets die gleiche Tätigkeit ausgeübt, so erreicht er eine immer größere Geschicklichkeit für diese; seine Arbeitskraft wird im Werte steigen, sie muß also dementsprechend höher gelöhnt werden. Mit der Kontinuität des Arbeitsverhältnisses

[1]) von Zwiedineck-Südenhorst, Lehre von den Lohnformen S. 86.

muß folglich auch ein Steigen des Arbeitslohnes verknüpft sein, wie es ja auch bei den Bahnarbeitern überall zu finden ist, ähnlich der stufenartigen Beamtenbezüge.

Die Wertsteigerung der Arbeitskraft hat ihre Grenze mit den Jahren, die Lohnsteigerung (bis zu einem bestimmten fixierten Maximum) aber nicht. Es ist ein entschiedener Nachteil bei Entlohnung nach Tarifen, daß die Steigerung der Arbeitskraft nicht mit der gewährten Bezahlung gleichmäßig Schritt hält. Der Höhepunkt der Leistungsfähigkeit des Arbeiters ist meist schon in jungen Jahren erreicht. Man kann wohl sagen, daß das Steigen des Verdienstes von einem gewissen Höhepunkte an mit dem Sinken der Arbeitsleistung zusammenfällt.

Das ist eben der große Unterschied zwischen Privatunternehmen und den Gemeinwirtschaften (Eisenbahnverwaltungen). In der Privatwirtschaft wird jeder nach seiner Leistung bezahlt. Der tüchtige, jüngere Arbeiter wird mehr Lohn beziehen, als der alte, untüchtige. Die Privatindustrie fragt nicht nach Dienstleistung und Lebensbedürfnissen ihrer Leute, ihr ist es gleich, ob ein Arbeiter Familienvater oder Junggeselle ist. Ist der junge Arbeiter unverheiratet, so ist er leistungsfähig und tüchtig. Mit 30 Jahren steht er meist in der Blüte seiner Arbeitskraft; auch sein Gehalt steigt entsprechend seiner Leistungsfähigkeit bis zu diesem Zeitpunkte. Er verdient mehr, als er gewohnheitsmäßig zu seinem Lebensunterhalt nötig hat, und da sein wirtschaftlicher Sinn meist noch nicht genügend ausgeprägt ist, so stürzt er sich in unnötige Ausgaben. Heiratet er nun, wird er älter, so drücken ihn häusliche Sorgen, seine Arbeitsfreudigkeit und Arbeitskraft nehmen ab, sein Arbeitseinkommen sinkt womöglich noch gegenüber dem vorherbezogenen.

Ganz anders ist es bei der Eisenbahnverwaltung. Ihr Vorgehen beruht auf der richtigen Erkenntnis, welch' ein schwerer Uebelstand es ist, wenn der Arbeiter schon frühzeitig seinen Höchstlohn erreicht. Sie garantiert ihren Angestellten bei längerer Zeitdauer des Arbeitsverhältnisses ein Steigen ihrer Löhne. Wie ja bereits vorher gesagt worden ist, ändert sich die Lohnhöhe mit dem Lohndienstalter. Die Lohnzulage ist also, von dem Höhepunkt der Leistungsfähigkeit an gerechnet, keine eigentliche Zulage für gesteigerte Arbeitskraft, sondern für die Arbeitstreue und Tüchtigkeit. Die Verwaltung hält den Arbeiter auf der errungenen Höhe, weil sie sich durch die

jahrelangen Verdienste genügend bezahlt betrachtet. Wenn auch dem wirklich besonders tüchtigen Eisenbahnarbeiter durch dieses Prinzip Ungerechtigkeit widerfährt — denn der Lohn richtet sich ja genau nach dem Lohndienstalter und den Maximallohn erhält er meist nicht zugleich mit seiner Maximalarbeitsleistung — so ist trotzdem der Allgemeinheit der Arbeiterschaft damit geholfen, liegt es doch auch viel mehr in der Absicht der Volkswirtschaftspolitik, die Interessen der großen Maße, als die des einzelnen Individuums zu fördern. Wir sehen also: Beide Prinzipien, Lohnsteigerung mit Leistungssteigerung, sowie Lohnsteigerung mit dem Dienstalter haben ihr Für und Wider.

Um es also noch einmal zusammenzufassen: Die Eisenbahnverwaltung lohnt ihre Arbeiter nicht genau und ausschließlich nach ihrer Leistung ab, sie kümmert sich auch um ihre dauernde Einkommenssicherung. Durch die Lohntafeln ist eine persönliche Verknüpfung für unabsehbare Zeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geschaffen. Nicht allein die angebotenen Arbeitsbedingungen gelten auf lange Zeit hinaus, auch die Länge der Dienstdauer kommt für sämtliche Arbeiter in Betracht. Die Löhne sind progressiv anwachsende, doch steigen sie nicht unbedingt mit vermehrter Arbeitsleistung. Der Lohn hat somit eine höhere Bedeutung erhalten: er ist nicht mehr dasselbe, wie Zahlung für spezielle Leistungen, sondern soviel wie Existenzgewährung.

Die vollständige Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses der Arbeiter im Dienste der Eisenbahn wird sich sicherlich mit der Zeit durchsetzen. Selbst die dagegensprechenden Bedenken der Verwaltung werden den Entwickelungsgang des Prozesses aufzuhalten nicht imstande sein.

Trotzdem müssen diese Bedenken nach allen Richtungen hin geprüft werden. So war eine Eingabe der Werkstätten und Maschinenhausarbeiter u. s. w. der Badischen Staatseisenbahn an den Landtag um Anstellung und Regelung ihrer Einkommensverhältnisse 1903/1904 u. a. mit folgenden Begründungen abgelehnt worden[1]: Es sind in keinem Privatunternehmen Arbeiter im Sinne einer Stabilisierung angestellt. Allerdings kommen bei gemeindlichen Verwaltungen, wie Gasanstalten, Wasserwerken, elektrischen Centralen dergleichen Anstellungen vor. Hier läßt sich aber auch die Maximal-

[1] von Zwiedineck-Südenhorst, Lehre von den Lohnformen S. 92 ff.

leistung des Einzelnen im Voraus leichter beurteilen, als in den Eisenbahnwerkstätten; denn dort leistet die Maschine den größten Teil der Arbeit, die Menschenhand hat nur einen geringen Einfluß auf das Maß der Leistung, es handelt sich nicht um „unmittelbare Erzeugung von Werten", wie dies in den Werkstätten der Fall ist.

Es ist die hohe Pflicht des Staates, der Privatindustrie, soweit irgend möglich, als Muster in der Einrichtung seiner Betriebe voranzugehen. Er hat nicht das Recht, sich eine Musteranstalt zu nennen, wenn er auf Kosten der Allgemeinheit schlecht wirtschaftet, wenn er nämlich seine Produkte, d. h. in letzter Linie die Arbeit seiner Bediensteten teuerer bezahlt als angemessen ist.

Die Staatseisenbahn treibt keinen Handel mit ihren Erzeugnissen, sie verwertet sie in eigenem Bedarfe; das für die Privatindustrie ungemein wichtige Moment des Wettbewerbes, die Faktoren Angebot und Nachfrage (Marktpreis) fallen hier vollständig fort. Es fehlt die Rückwirkung des Preises auf die Begrenzung der Kosten. Deshalb kann der Staat nicht ohne weiteres selbständig die Arbeitslöhne höher setzen, auch er muß mit der Privatindustrie Fühlung bewahren. Würde nämlich der Staat die Löhne in die Höhe treiben, so würde er der Privatindustrie ihre Arbeitskräfte entziehen, würde dadurch ihre Konkurrenzfähigkeit und damit auch wieder das Interesse der Arbeiter selbst schädigen. Zur Deckung der Kosten der Arbeitslöhne werden Steuermittel verwendet. Jede Lohnerhöhung würde eine noch größere Last für die Steuerträger, welche allein die Produktionskosten zu tragen haben, bedeuten.

In schlechten Zeiten, wenn es an den nötigen Aufträgen fehlt, um den regelmäßigen Betrieb mit gleicher Arbeitszahl und Arbeitszeit aufrecht halten zu können, hilft sich der Privatindustrielle mit Verkürzung der Arbeitszeit, mit Einlegung von Feierschichten. Der Arbeiter, welcher heute noch einen auskömmlichen Lohn erhält, kann morgen wegen eingetretener ungünstiger Konjunkturen empfindliche Abzüge im Lohne erleiden, der für ihn und seine Familie oft die einzigste Einkommensquelle ist — ganz zu schweigen davon, daß der Arbeitgeber den Arbeiter bei schlechter Geschäftslage, wie überhaupt ganz willkürlich in kürzester Zeit entlassen und damit ihn und seine Angehörigen in die schwerste Nahrungssorge versetzen kann. Zahlreiche Beispiele sprechen hierfür. Ich erinnere nur an die große Krisis in der Eisenindustrie Anfang der 90er Jahre des vorigen Jahrhunderts.

ältere Arbeiter, welche jahrelang ihrem Herrn gedient hatten, wurden rücksichtslos entlassen.

Die Bahnverwaltung dagegen sucht ihre Arbeiter, solange es geht, voll fortzubeschäftigen und eine Verminderung in der Arbeiterzahl nur durch Unterlassung des Ersatzes, nicht aber durch Entlassung herbeizuführen. Deshalb muß die Verwaltung die Löhne auf einer Höhe halten, die auch in schlechten Zeiten, wenn in der Privatindustrie die Löhne herabgesetzt werden, innegehalten werden können. Der Arbeiter im Staatsbahnbetrieb muß sich wie der Beamte klar darüber sein, ob er einer manchmal geringer als in der Privatindustrie bezahlten, aber sicheren Stellung im Staatsdienste oder einer höher bezahlten aber unsicheren der Privatindustrie den Vorzug geben will.

Gegen diese Einwendungen, wie sie von Seite der Verwaltung vorgebracht worden sind, erhebt von Zwiedineck Südenhorst[1]) Einspruch.

Daß in Privatunternehmungen Arbeiter nicht im Sinne einer Stabilisierung angestellt sind, hat seinen Grund darin, weil die Privatwirtschaft ihren Arbeitern keine solche Kontinuität des Arbeitsverhältnisses zusichern kann, wie die Gemeinwirtschaften (die Eisenbahn) es vermögen. Daß in Gemeindeverwaltungen nicht unmittelbare Werte, wie in Eisenbahnwerkstätten erzeugt werden, bewahrheitet sich nicht immer. Kann man nicht bei Gasfabrikation, Herstellung elektrischer Kraft usw. für bestimmten Preis pro Hektoliter resp. Kilowatt mit demselben Rechte von „Werterzeugungen" sprechen, wie bei der Reparatur von Lokomotiven, beim Nieten eines Kessels, beim Lackieren eines Güterwagens oder was sonst mehr? Läßt sich nicht auch die Maximalarbeitsleistung eines Eisenbahnwerkstättenarbeiters im Voraus berechnen, mindestens ebenso genau wie die eines Arbeiters der Kommunalverwaltung? Auf Grund welcher Ermittelungen sollten denn sonst die Stücklöhne in den Werkstätten aufgestellt sein, und woher ließe es sich denn erklären, daß der einzelne Arbeiter ungefähr stets gleichen Monatsverdienst aufzuweisen hat? Zum Teil, weil auf Grund genauer Beobachtungen der größtmöglichsten Arbeitsleistung die Arbeitsteilung und Entlohnung dementsprechend geregelt ist.

Auch ist es unrichtig, daß in kommunalen Betrieben, wo bereits Stabilisierung zu finden ist, vorwiegend Maschinenarbeit geleistet wird und daß dadurch der Arbeitserfolg leichter vorher zu bestimmen

[1]) Lehre von den Lohnformen S. 95 ff.

ist. Ueberhaupt gehört ja auch zu jedem Elektrizitäts- oder Wasser- oder Gaswerk eine Werkstätte im Sinne der Eisenbahnwerkstätten; Karlsruhe und Mannheim sind Beispiele für kommunale Werkstättenbetriebe mit stabilisiertem Arbeitsverhältnis.

Was die Ausführungen in betreff der Lohnhöhe anbelangt, so sagt von Zwiedineck-Südenhorst, „daß die in der Privatindustrie unter dem Einflusse von Angebot und Nachfrage zustande kommenden Löhne durchaus die angemessenen seien, daß unter allen Umständen die Preisbildung für eine Ware auf dem Markte auch auf die Lohngestaltung bei der Herstellung der Ware einwirke".

Falsch scheint es ferner, daß die Löhne, welche die Staatsverwaltung zahlt, auch für die Privatindustrie maßgebend sein müssen. Heißt es ja sogar gleich darauf: „Der Staat kann nicht ohne weiteres selbständig die Arbeitslöhne höher setzen, er muß mit der Privatindustrie Fühlung bewahren". Die Eisenbahnverwaltung muß die Löhne auf einer Höhe halten, die auch in schlechten Zeiten, wenn in der Privatindustrie die Löhne unabhängig von denen der Staatsbetriebe herabgesetzt werden, eingehalten werden können.

Endlich, wenn sich der Arbeiter im Staatsbetrieb (wie der Beamte) darüber klar sein muß, ob er einer schlechter, als in der Privatindustrie bezahlten, aber sicheren Stellung im Staatsdienste, oder einer besser bezahlten aber unsicheren der Privatindustrie den Vorzug geben soll, so kann er auch beanspruchen, daß ihm die Kontinuität des Arbeitsverhältnisses (wie dem Beamten) rechtlich zugesichert wird und er nicht in seinem Bleiben von der Gnade und dem Wohlwollen der obrigkeitlichen Behörde abhängig ist. Daß infolge des rechtlichen Anspruches auf die Kontinuität des Arbeitsverhältnisses die Arbeitsenergie solch eines Arbeiters, wenigstens bei geregelter Aufsicht nachlassen würde, scheint mir zum mindesten zweifelhaft.

Doch nicht nur auf Seiten der Arbeitgeber bestehen Bedenken gegen die Stabilisierung. Auch in Arbeiterkreisen macht man Gründe geltend, welche gegen die Stabilisierung sprechen. So fürchten die Arbeiter, daß sie in ihrer Bewegungsfreiheit beschränkt werden würden, daß ihnen das Koalitionsrecht bedeutend erschwert würde. Wo aber keine Zusammengehörigkeit herrscht, ist auch keine Macht, die ihnen eventuell den Arbeitgebern gegenüber von Nutzen sein könnte, ihre Interessen einmütig zu verfechten.

Aus dieser Ungewißheit, ob für oder wider die Stabilisierung, führt nur eines, und das ist, so widersinnig es sich auch anhören mag, die Stabilisierung selbst. Sie hebt das Solidaritätsgefühl, sie gewährt Existenzsicherung und zwar, wie oben ausgeführt wurde, in erster Linie durch Sicherung der Fortdauer des Arbeitsverhältnisses, aber allerdings in zweiter Linie auch durch Zusicherung eines auf die Zeiteinheit bezogenen Minimallohnes.

Aber ist denn Stabilisierung nur möglich mit absolut festem Zeitlohn? Läßt sich nicht auch die Stücklöhnung damit in Einklang bringen? Natürlich. Existenzsicherung läßt sich ebenso praktisch schaffen mit einem relativ niedrigen Zeitlohnsatz; die wahre Lohnbemessung ergibt sich erst nach Maßgabe der Werkleistung. Das ist ja gerade das Prinzip, welches bei unserer Eisenbahn befolgt wird. Was oben Tagelohnsatz genannt wurde, ist nichts anderes als der absolut feste Zeitlohn. Nach Maßgabe der Dienstleistungen wird den Arbeitern Zuschuß zu ihren Grundgehältern gewährt. Einzelne Arbeiterkategorien bekamen Stellenzulagen, andere bei Arbeiten auf der Strecke Streckenzulagen oder erhöhten Tagelohn, das Hülfszugpersonal und die Hülfsheizer bezogen außer ihrem festen Lohn Ersparnis- und Kilometergelder, Uebernachtungsvergütungen werden bezahlt.

In unseren sämtlichen Eisenbahnwerkstätten ist, wie oben ausgeführt wurde, Werklöhnung verbunden mit Zusicherung eines Minimalzeitlohnes eingeführt. Er bildet im Falle der Stabilisierung die Basis für das feste Gehalt, das Lohnminimum. Der wahre Verdienst würde weiter durch die Werkleistung nach dem festgesetzten Stücklohnsätzen bemessen werden.

Ein äußerst wichtiges Moment darf hier aber nicht außer acht bleiben: dem Werklohnverdienst der Eisenbahnwerkstättenarbeiter ist eine Grenze gesetzt, es ist ein Verdienstmaximum vorgeschrieben. Der tägliche Verdienst bei Einhaltung der festgesetzten täglichen Arbeitszeit soll 50% des sonst den Arbeitern zustehenden Tagelohnsatzes nicht übersteigen. Allerdings ist noch hinzugesetzt (siehe vorher S. 29), daß der Ueberverdienst einzelner, ganz besonders tüchtiger Handwerker nicht beschränkt werden soll. Mir ist es, als ich in der Eisenbahn H. W. Posen Gelegenheit hatte, selbständig eine Werkstattabteilung zu leiten und die Arbeiterlohnkontrollen zu führen, wiederholt vorgekommen, daß Arbeiter um 70, 80 ja sogar 100 Prozent den ihnen bestimmten Tagelohnsatz überschritten hatten.

Die Stücklohnsätze sind nach Möglichkeit schon so festgesetzt, daß ungefähr immer der Mehrverdienst von 50% erreicht wird. Die Arbeiter halten infolgedessen ihre Arbeitskraft innerhalb dieser Grenze, welche ihnen nur die 50% Erhöhung des Zeitlohnes zusichert, oder sie sind gewärtig, daß infolge des zu hohen Mehrverdienstes die Stücklöhne herabgesetzt werden, d. h. sie würden bei gleicher Arbeitsintensität weniger verdienen.

Das System hat viel Aehnlichkeit mit dem Werkzeitlohnsystem, muß doch auch für eine festgesetzte Verdienstsumme eine bestimmte Leistungssumme nachgewiesen werden. Eben gerade in der Begrenzung der Lohnerhöhung nach Maßgabe der Leistungen liegt das Charakteristikum des Werkzeitlohnsystems, welches dem reinen Werklohnsystem fehlt.

Um das Herabdrücken der Stücklöhne nach Möglichkeit zu verhindern, ist es die Aufgabe der Werkführer (Vorarbeiter), die Arbeiten so zu verteilen, daß der erlaubte Mehrverdienst nicht überschritten wird. Jeder Werkstatt ist vom Ministerium der öffentlichen Arbeiten ein bestimmter Arbeitslohnetat vorgeschrieben, welcher keinesfalls überstiegen werden darf, und es ist ein Lob für den Werkstättenvorsteher, wenn sich am Ende des Rechnungsjahres herausstellt, daß er weit unter dem ausgeworfenen Etat geblieben ist.

Der durchschnittliche Verdienst der gelernten (resp. ungelernten Arbeiter) ein und derselben Werkstatt darf auch nicht zu sehr voneinander abweichen. Ferner müssen die Akkorde derart ausgeglichen werden, daß der Verdienst eines Arbeiters am Ende einer Lohnperiode nicht zu sehr von dem Verdienst der vorhergehenden oder folgenden verschieden ist. Dieses Ausgleichen der Akkorde ist am leichtesten, wenn eine Arbeitergruppe zur gleichen Zeit an verschiedenen Maschinen (oder Wagen) auf Grund getrennter Akkordvereinbarungen arbeitet oder wenn die im Stücklohn vergebenen Arbeiten weniger Zeit erfordern und infolgedessen schneller aufeinander folgen. Natürlich wird diese Art der Selbsthülfe, wie sie sich der Werkführer (Vorarbeiter) schaffen muß, um alle Teile zufrieden zu stellen, von der Verwaltung offiziell nicht gebilligt. Sie geht aber stillschweigend darüber hinweg, da ihr kein Schaden daraus erwächst.

Schwer ist die Akkordausgleichung möglich, wenn längere Zeit hindurch stets ein und dieselbe Art der Arbeitsleistung (z. B. Einziehen von Siederohren in 15 Lokomotiven oder Abdrehen von

Satz Radbandagen) verlangt wird, weil ja dann der Akkordlohn zum Stücklohn wird.

Sache des Werkführers (Vorarbeiters) ist es schließlich auch, die Arbeit „fertig" zu schreiben, d. h. zu erklären, daß auf die Arbeit kein Lohnbetrag mehr in Rechnung kommt. Selbst wenn am Schluß einer Lohnperiode eine bestimmte Arbeitergruppe die ihr im Akkord zugewiesene Arbeit beendet hat, so schreibt der Werkführer (Vorarbeiter) trotzdem die Arbeit nicht „fertig", wenn er merkt daß der Mehrverdienst für diese Lohnperiode ein zu großer ist und er fürchtet, daß — vielleicht infolge von Arbeitsmangel — in der nächsten Periode dieser Verdienst annähernd nicht erreicht werden kann; d. h. es werden Akkordreste von günstiger übernommenen Arbeiten benutzt, um sie zur Ergänzung der Akkordsätze bei ungünstiger verlaufenden Aufträgen anzuwenden.

Dies geschieht nicht etwa hinter dem Rücken der Arbeiter. Dieselben kennen ganz genau das Prinzip der Lohnausgleichung, wissen auch wohl, daß es nur zu ihrem besten dienen und den Zweck haben soll, ihnen einen möglichst großen Lohn zu garantieren. Sie richten denn auch ihre Arbeitsintensität danach ein, und man kann an den allerletzten Tagen jeder Löhnungsperiode an dem Fleiße des Einzelnen erkennen, wer bereits die nötige Lohnsumme ins Verdienen gebracht hat und wer dagegen mit seinem gewöhnlichen Monatsverdienste noch im Rückstande ist.

Ein ähnliches Verfahren, wie die Kgl. Preuß. St. Eisenbahn hat die Badische Staatsbahnwerkstätte eingeführt[1]): Für jede einzelne Arbeit wird ein Lohnsatz ohne besondere Berücksichtigung der Verschiedenheiten im erforderlichen Arbeitsaufwand (z. B. für die Revision eines einfachen Güterwagens 5 M.) festgesetzt. Den Arbeitern wird erstens ihr meist bereits um 40% (Maximalaufschlag) erhöhter Zeitlohn bezahlt, außerdem wird am Schlusse der Lohnperiode nachgerechnet, ob der Arbeiter wirklich die gesamte bezahlte Lohnsumme kraft seiner Arbeitsleistung verdient hat, oder ob er für die folgende Lohnperiode ein Defizit aufzuweisen hat. Der Arbeiter muß also nur für seinen Maximallohn durchschnittlich eine bestimmte Leistungssumme aufweisen können.

Die Methode der Lohnbemessung ist also sowohl hier, wie ganz

[1]) vo.1 Zwiedineck-Südenhorst, Die Lehre von den Lohnformen S. 112.

besonders in unseren Eisenbahnwerkstätten hervorragend geeignet, die Stabilisierung zu ermöglichen und damit zur Kontinuität des Arbeitsverhältnisses beizutragen. Gerade in Staatsbetrieben herrscht unter den Arbeitern die Ueberzeugung — was leider in Privatunternehmungen nicht der Fall ist — daß die Lohnbemessungsmethode nicht dazu diene, die Leistungsfähigkeit der Arbeiter nach Kräften auszunutzen. Um so unbesorgter kann die Eisenbahn bei der Einführung dieser oder jener Lohnbemessungsmethode vorgehen; denn sie hat das Vertrauen ihrer Arbeiter ganz auf ihrer Seite. Ihr Streben, ihre Arbeitsstellen zu festen und bleibenden zu machen (d. h. zu stabilisieren) und damit die Arbeiter über die unruhigen Bewegungen des Arbeitsmarktes hinwegzuheben, kann nur als ein Fortschritt unserer Zeit bezeichnet werden.

Diese stabilisierten Stellen besitzen den Charakter des Minimallohnes, denn es ist ein Fixum gegeben. Die Sicherheit eines bestimmten Lohnbezuges kommt bei den im Zeitlohn beschäftigten Eisenbahnarbeitern im festen Zeitlohn, bei den im Stücklohn beschäftigten in dem bei aller Stücklohnarbeit stets gesicherten Zeitlohn zum Ausdruck. Ich könnte ihn vielleicht nach Klien[1] mit „staatlichem Minimallohn bei Beteiligung des Staates als Auftraggeber oder Unternehmer" bezeichnen.

Nicht in der Sicherheit einer festgesetzten Untergrenze bestanden bei uns in Deutschland die ersten Bestrebungen, sondern in der Sicherheit eines fortdauernden Lohnbezuges für bedrohliche Lebenslagen, in der Arbeiterversicherung, einer Nahverwandten des Minimallohnprinzipes. Verfolgen doch beide denselben Zweck: die Sicherung des Arbeitseinkommens. Während jedoch das Minimallohnprinzip nur die Lohnhöhe sichern will, garantiert die Arbeiterversicherung Fortbezug einer bestimmten Lohnhöhe von allerdings nur mäßigem Betrage nach Eintritt von Erwerbsunfähigkeit.

Diese indirekte Minimallohngewährung finden wir bei der Eisenbahn in Gestalt der mannigfaltigsten Arbeiterversicherungen wieder. Der Staat will das Einkommen seiner Arbeiter durch eine weitgehende Kranken-, Unfall-, Alters-, Invaliden-, Witwen- und Waisenversorgung vor empfindlichen Schwankungen und vor tiefem Rückgange schützen. Auf diese Weise ist eine Zusammengehörigkeit, eine

[1] Klien, Minimallohn und Arbeiterbeamtentum S. 45.

innere Verbindung zwischen Verwaltungsbehörde und ihren Arbeitern geschaffen. Der materielle Vorteil liegt in den Vergünstigungen, die der Arbeiterschaft für spätere Zeiten nach längerer Dienstdauer zugesichert werden. Es ist eine Anlehnung an unser Deutsches Beamtentum. Man spricht hier wie dort von der Pension des Arbeiters, es ist hier wie dort eine bestimmte Anzahl von Dienstjahren Vorschrift für den Pensionsbezug. Dieser wird proportional dem zuletzt bezogenen Einkommen berechnet. Eine anlehnend an die Beamtendotierung gebildete Kette von Versorgungen schafft den Eisenbahnarbeitern eine Stellung — eine Ausnahme bilden die Arbeiter derjenigen Privatwirtschaften, welche für ihre Angestellten Extraversicherungen neben den gesetzlich anerkannten eingeführt haben — wie sie nirgends in der Privatindustrie zu finden ist.

Wie außerordentlich wichtig die Frage ist, ob Arbeiterverhältnis, ob Beamtenverhältnis, hat der Italienische Eisenbahnstreik im April dieses Jahres gezeigt. In Italien rekrutiert sich das Maschinenpersonal noch bis heutigen Tages aus Arbeitern, während bei uns sämtliche Lokomotivführer, ja sogar fast alle Heizer Beamte sind. Bereits im vorigen Jahre waren Unruhen unter den Eisenbahnern in Italien ausgebrochen. Kraft ihrer Einigkeit und der schlechten Vorkehrungen der Behörde, sah sich Letztere gezwungen, den Arbeitern günstigere Bedingungen einzuräumen. Als nunmehr im April des Jahres 1905 die endgültige Verstaatlichung im Ministerium beschlossene Sache zu werden schien, wurde am 17. April Nachts 12 Uhr der Generalstreik proklamiert. Ich befand mich zu dieser Zeit auf Italienischem Boden auf der Fahrt von Genua nach Florenz. Die ganze Bahnstrecke, sämtliche Wärterhäuser, Stellwerke, Wegeschranken ꝛc. waren mit Militärposten besetzt. Im Zuge selbst befanden sich ca. 20 Mann und auf der Maschine 1 Offizier und 1 Gensdarm zur Bedeckung. Gegen 11½ Uhr Nachts machte der Zugführer den Reisenden die Mitteilung, daß Punkt 12 Uhr der Zug halten würde, wo wir uns gerade befänden. Und so geschah es auch: 12 Uhr Nachts blieben wir auf freier Strecke 7 Stunden lang ungefähr 20 Kilometer vor Pisa liegen.

Zweck des Streikes war gewesen: die Arbeiter wollten sich noch kurz vor ihrer Verstaatlichung günstigere Lohn- und Arbeitsbedingungen schaffen, was ihnen dank der von der Italienischen Regierung getroffenen Vorkehrungen zur Aufrechterhaltung des Betriebes nicht gelang. Sie wußten wohl, daß mit ihrer Stellung als Beamte ein

Niederlegen der Arbeit unvereinbar wäre. Hieße dies doch so viel, als ihr Entlassungsgesuch einreichen und auf die staatliche Fürsorge nach eingetretener Arbeitsunfähigkeit verzichten.

Wie trefflich hat es dagegen unsere Eisenbahnverwaltung verstanden, eine ständige und arbeitsfähige Arbeiterschaft heranzuziehen, der sie sogar noch nach Beendigung ihrer Dienstzeit ein immerwährendes Mindesteinkommen garantiert. Sollte es nicht vielleicht auch noch einmal dazu kommen, daß diese Arbeiterschaft zu Beamten gemacht wird? Haben wir doch bereits verschiedene Punkte gesehen, in denen die Beamten und Arbeiter im Eisenbahndienste gleichgestellt sind. Der feststehende Lohn des Arbeiters steigt mit seiner Dienstdauer, das Gehalt des Beamten ebenfalls. Die Rente des Arbeiters knüpft an seinen letzten Lohn an: dieser ist auch gleichzeitig der höchste jemals erreichte. Beim Beamten ist das zuletzt bezogene Gehalt für die Pension maßgebend.

Es ist weiter zu untersuchen, ob Beamtentum und Arbeiterschaft als gänzlich verschiedene Kategorien zu behandeln ist, ob wir es nur mit einer neuen Abart von Lohnmethode zu tun haben oder mit etwas gänzlich Neuem. Sind die Eisenbahnarbeiter wirklich Arbeiter im gewöhnlichen Sinne des Wortes oder sind sie Beamte? Nach Kliens Ausführungen[1], muß beides verneint werden. Es liegt eine „Neubildung" vor, die er mit „Arbeiterbeamtentum" bezeichnet. Es wäre damit ein neuer, uns bisher unbekannter Beamtentypus ins Leben gerufen. Damit verbunden wäre für den „Arbeiterbeamten" eine Anstellung auf Dauer. Dieselbe ist aber durch Unterschrift der Dienstvorschrift (die gemeinsamen Bestimmungen für die Arbeiter aller Dienstzweige der Preußischen St.-Eisenbahn-Verw.) keinesfalls verbürgt; sie ist nur gern gewollt. Leistungsfähigkeit, gute Führung und Treue im Beruf müssen erst erprobt werden. Werden doch selbst Berufsbeamte erst nach Ablauf einer Probezeit definitiv angestellt.

Notwendig zur Anstellung im Staatsdienste sind

a) Vollbesitz der bürgerlichen Ehre,

b) Nachweis der erforderlichen Befähigung.[2])

Auch für die Eisenbahnarbeiter trifft dies zu. Sie müssen, wie bereits an anderer Stelle gesagt wurde, unbescholten sein und

[1]) Minimallohn und Arbeiterbeamtentum S. 181.

[2]) Vgl. ibid und die dort angegebene Quelle S. 186.

sich von ordnungsfeindlichen Vereinen ferngehalten haben. Der Nachweis der erforderlichen Befähigung bezieht sich natürlich nur auf körperliche Brauchbarkeit. Der Arbeiter ist, wie vorn bereits erwähnt, vor seiner Einstellung vom Bahnarzt eingehend zu untersuchen, ob er die erforderliche Gesundheit, körperliche Rüstigkeit usw. besitzt. Auch muß er die zur Ausübung seines Berufes erforderliche Schulkenntnis und Vorbildung haben. Endlich ist den Eisenbahnarbeitern, ebenso wie allen Beamten, jede Nebenbeschäftigung, welche den Staatsdienst beeinflußt, verboten. Sie bedürfen einer schriftlichen Genehmigung seiten ihres Dienstvorstehers, wenn sie ihr Handwerk oder irgend eine andere Beschäftigung gegen Bezahlung außerhalb der regulären Dienstzeit betreiben wollen. Ja nicht einmal die Ehefrau selbst eines Arbeiters darf derartige Geschäfte führen. Man verlangt eben volle, durch keine Nebenbeschäftigung ermüdete Arbeitskraft von dem Eisenbahnarbeiter für seinen Hauptberuf.

So weitgehende Anforderungen ziehen auch größere Verpflichtungen nach sich. Wer seine Untergebenen in der Erwerbsfreiheit beschränkt, muß ihnen dafür ein ausreichendes und sicheres Einkommen bieten.

Dieses ausreichende und sichere Einkommen ist eben mit der Gewährung eines Minimallohnes gegeben. In ihm besteht die materielle Grundlage des Arbeiterbeamtentumes.

Fassen wir zum Schluß das über den Eisenbahnarbeiter Gesagte noch einmal in den Hauptpunkten zusammen, so können wir sagen: Der Eisenbahnarbeiter ist ein wirklicher Beamtentypus, Arbeiterbeamter genannt. Der wesentliche Unterschied zwischen dem Arbeiterbeamten und dem normalen Beamten beruht auf der Verschiedenheit der materiellen Basis. An die Stelle des Gehaltes tritt der Minimallohn, der mit dem Gehalt die Uebereinstimmung des Zieles — gleichmäßige Fundierung des Einkommens — hat, sich aber von ihm durch die größere Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Lage und damit durch beschränkte Geltungsdauer seines jeweiligen Inhaltes unterscheidet. Die Form des Gehalts- und des Lohnschemas kann die gleiche sein. Die materielle Grundlage für eine bleibende Versorgung des Eisenbahnarbeiters, auch außerhalb seiner beruflichen Tätigkeit, wird jedoch nicht durch die Verwaltung allein geschaffen.

1) Klien S. 219 220.

sondern bedarf der Zuhülfenahme reichsgesetzlicher Versicherungseinrichtungen, deren Ergänzung und Fortbildung die Verwaltungsbehörde übernimmt.

Der Staat und in ihm die Staatseisenbahn ist also in erster Linie befähigt, der einflußreichste Faktor in dieser verheißungsvollen Angelegenheit des Arbeiterbeamtentums kraft seiner Stellung, Macht und Mittel zu werden. Auf dem Gebiete der Wirtschaftspolitik hätten wir damit einen großen und segensreichen Schritt vorwärts getan. Denn nur wenn Deutschland auch wirtschaftlich die erste Stellung unter den angrenzenden Nationen erringt, wird es auch politisch den ersten Platz zu wahren imstande sein. Und dazu bedarf es staatlicher Betriebe, die auch in der Hinsicht, was Löhne und Leistungen ihrer Arbeiter betrifft, die der übrigen Nationen übertreffen müssen.

Tabelle VIII

Kontrollnummer 200

Lohnsatz: 3 M. 20 Pf.

Seite ....

Kontrollnummer ....

Lohnsatz: .... M. .... Pf.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Tag	Arbeitsstunden in Tage-Lohn	Arbeitsstunden in Stück-Lohn	Buchungs-Nummer	Bestell-Nummer	Bezeichnung der Lokomotiven, der Wagen nach Eigentumsmerkmal und Nr.	Bezeichnung des Stückpreisheftś	Bezeichnung der Arbeit	Stck.	des Stückpreises im einzelnen M. / Pf.	des Stückpreises im ganzen M. / Pf.	Lohnbetrag: Tagelohn M. / Pf.	Lohnbetrag: Stücklohn M. / Pf.	Übertragen in das Kontobuch Nr. Seite	Bemerkungen.
							[illegible]							
[illegible] K.Nr.						[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]			[illegible]		[illegible]
			200				11,8		3,20	M		= 37,760		
			223				11,8		3,00	"		= 35,400		
			226				10,2		3,00	"		= 30,600		
			230				8,0		2,50	"		= 20,000		
			231				11,8		2,50	"		= 29,500		
			233				1,0		3,00	"		= 3,000		
										216,10 :		156,260		= [illegible]
							[illegible]							
						K.Nr.	200 = 37,76	à	1,383	M	=	52,22	M	
						"	223 = 35,4	à	1,383	"	-	48,95	"	
						"	226 = 30,6	à	1,383	"	=	42,32	"	
						"	230 = 20,0	à	1,383	"	=	[illegible]66	"	
						"	231 = 29,5	à	1,383	"	=	[illegible]10	"	
						"	233 = 3,0	à	1,383	"	=	[illegible]15	"	
												[illegible] 10	M	

Stückverzeichnis No. 56 Tabelle IX

über die Reparatur der Lok. [illegible] der Lokomotive No. 540.

Die Arbeit ist dem Vorarbeiter [illegible] Kontroll No. 266 am 10. Februar 1903 übertragen

1 Nr. d. [illegible]	2 Bezeichnung der Arbeitsausführungen	3 Stückzahl	4 Einheitspreis ℳ	5 Geldbetrag ℳ	₰
1	[illegible] gekuppelten Lokomotiven				
2	[illegible]				
4 d	Drehgestell einer Schnellzug-Lokomotive [illegible] und einlassen		3,00		
19	[illegible] abnehmen und wieder befestigen		4,50		
20	[illegible] abnehmen		4,00		
21	Wasserkastendecke [illegible] ab- und anmachen		10,00		
24	[illegible] abnehmen und wieder befestigen		3,50		
25 d	[illegible] anbringen		3,50		
30 a/41 a	[illegible] abnehmen		15,00		
	[illegible] für gekuppelte Lokomotiven				
46	[illegible] anbringen		20,00		
50 a	[illegible] nebst [illegible] anbringen		15,00		
52	[illegible] anbringen		1,00		
60 a	Reinigungs[illegible] aufschleifen / [illegible]		3,00 / 1,00		
60 c	[illegible] dichten		1,25		
65	Reinigungsschraube im [illegible] erneuern		0,45		
65 a	" " " ausbessern		0,15		
65 b	" " alle im [illegible] ausbessern		0,15		
69	[illegible]		0,40		
[illegible]	[illegible]		0,30		
[illegible]	[illegible]		0,35		
[illegible]	[illegible]		0,25		
7[illegible]	[illegible] befestigen		10,50		
71/77 a	[illegible] Ausbesserung		1,50 / 1,00		
81	[illegible] ausbessern		1,00		
85	[illegible] ersetzen		1,40		
91	[illegible] ersetzen		1,50		
91 a	[illegible] ausbessern [illegible]		0,60		
148	[illegible] ab- und anmachen und richten		0,50		
151	" [illegible] ab- und anmachen		0,50		
153	[illegible]		0,75		
175	[illegible]		0,40		
177	[illegible]		1,00		
185	[illegible] ersetzen		5,00		
187	[illegible]		0,65		
187 a	" [illegible] "		0,10		
187 [illegible]	" [illegible] bei [illegible] Lokomotiven		0,75 / 1,50		
187 b	" anmachen bei [illegible] Lokomotiven		0,75 / 1,50		
188	" [illegible] ausbessern		1,00		
1[illegible]	" [illegible] ausbessern		2,20		
210 a	[illegible] ausbessern		10,00		
210 b	[illegible]		1,50		
212 b	" " den Verschluss gangbar machen		1,20		
212 d	" " [illegible] ausbessern		1,50		
213	" " [illegible]		3,50		
224	[illegible] ausbessern		0,50		
242 [illegible]	[illegible] abnehmen / aufsetzen		0,50 / 0,75		
244	Funkenfänger [illegible] und ausbessern		2,50		
250 / 252	[illegible] mit / ohne [illegible] ersetzen und einbauen		12,00 / 10,00		

Trotz [illegible]

1	2	3	4	5	
Stück-Nr. des Ausgabeheftes	Bezeichnung der Arbeitsausführungen	Stückzahl	Einheitspreis M	Geldbetrag M	Pf
	Übertrag			...	...
1025a	Fenster d. l. Seitenleisten ab- und anmachen und neue Gummistreifen ansetzen		0,50		
1026	Feuerungsklappe auf dem Führerstand ausbessern		3,00		
1027a	Führerhaus-Laterne ausbessern		0,75		
1032 / 1033	Scharniere der Drucke ersetzen / ansetzen		1,20 / 0,75		
1035b / 1037	Verkleidung, vorne für Vorw./Rückw. Achse bei [illegible] ab- und anmachen		[illegible]		
1038	" " Laufachse desgl.		0,50		
1039	" bei Güterzug-Lokomotive desgl.		0,75		
1041	Verschlußklappe ausbessern und befestigen, für die Schraube		0,15		
1049a	Trittblech ab- und anmachen		1,00		
1179	Zugstangenbolzen mit Gelenk ersetzen		0,50		
1319	Lasche ersetzen		0,70		
1316	Stiftschraube ansetzen		0,40		
1316a	" einschließlich Ausbohren der alten		0,10		
1317b	Stehbolzen ersetzen zu 14–19 mm Durchmesser		0,25		
1317c	" " " 20–50 "		0,30		
1333a	Haupt-Luftkessel ab- und anmachen		1,20		
1352a	Sämtliche Rohre der Luftdruckbremse ab- und anmachen		4,80		
1354a	Bremszylinder, Treibwerk abnehmen, ausbessern und wieder befestigen		1,50		

Technisch geprüft und festgesetzt — Aufgestellt — Anerkannt Posen den . . . 190 — Rechnerisch richtig

Eisenbahn-Betriebsingenieur — Werkmeister — Vorsteher

1. Vorstehender Arbeitsverzeichnis mit 420 M . . Pf genehmigt
2. Dem Werkstättenbureau zum Vermerk
3. Dem Werkmeister . . . . zur Ausführung

Posen den 190
Der Vorstand der Werkstätteninspektion

Die Stückarbeit wurde heute vollendet

Posen, den 190

Werkmeister

Abrechnung

	Gezahlt M	Pf	Bleiben M	Pf
Auf den Gesamtbetrag	-	-	42[illegible]	[illegible]
sind gezahlt für den Lohnzahlungszeitraum am [illegible]	[illegible]	[illegible]	274	75
" [illegible]	144	45	130	30
" [illegible]	130	30		
" . . . . "				
" . . . . "				
	420	[illegible]		

Rechnerisch richtig

Lebenslauf.

Ich Martin Igel, wurde am 19. Januar 1879 zu Berlin geboren. Ich bin Preusse, jüdischer Konfession und Sohn des Kaufmanns Siegmund Igel und seiner verstorbenen Gemahlin Hulda, geborenen Hirsch. Ostern 1898 erhielt ich am Friedrichs Werderschen Gymnasium zu Berlin das Zeugnis der Reife, studierte 8 Semester in der technischen Hochschule zu Charlottenburg Maschinenbaufach. Praktisch war ich tätig in den Eisenbahnhauptwerkstätten zu Speldorf, Witten, Dortmund, im Stations- und Eisenbahnbetriebsdienst zu Deutzerfeld, fuhr selbständig Maschine auf Güter-, Personen- und Schnellzügen von Cöln und Aachen aus. Im November 1900 bestand ich das Vorexamen, im Juni 1903 die Bauführerprüfung, im September desselben Jahres die Lokomotivführerprüfung, worauf ich zum Regierungsbauführer ernannt und der Eisenbahndirektion Posen zur weiteren Ausbildung überwiesen wurde. Ich studierte 2 Semester an der Universität zu Berlin Staatswissenschaften, Statistik, Geschichte der Philosophie und hörte Kollegs bei den Herren Professoren Wagner, Schmoller, Döring, von Halle und Zahn.

Druck von Gülzow & Kornblum, Berlin C.